

От работников:  
Первичная профсоюзная организация  
работников физической культуры, спорта  
и туризма МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»

Председатель первичной профсоюзной  
организации Тисленко /М.А. Тисленко

«06 » июля 2022 г.

От работодателя:  
Муниципальное автономное учреждение  
дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа «Олимп»  
городского округа Рефтинский



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022 – 2025 гг.

Муниципальное автономное учреждение дополнительного  
образования «Детско-юношеская спортивная школа  
«Олимп» городского округа Рефтинский  
(МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»)

Утвержден на общем собрании трудового коллектива,  
протоколом № 1 от « 06 » июля 2022г.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Государственное казенное учреждение службы  
занятости населения Свердловской области  
«Асбестовский центр занятости»

« 08 » августа 20\_\_ г.

Запись за № 24к

## Содержание

<b>1. Раздел 1. Общие положения</b>	<b>3</b>
<b>2. Раздел 2. Трудовой договор</b>	<b>4</b>
<b>3. Раздел 3. Обеспечение занятости</b>	<b>6</b>
<b>4. Раздел 4. Рабочее время</b>	<b>7</b>
<b>5. Раздел 5. Время отдыха</b>	<b>9</b>
<b>6. Раздел 6. Оплата и нормирование труда</b>	<b>12</b>
<b>7. Раздел 7. Условия и охрана труда</b>	<b>14</b>
<b>8. Раздел 8. Социальные гарантии, компенсации и льготы</b>	<b>18</b>
<b>9. Раздел 9. Работа с молодежью</b>	<b>19</b>
<b>10. Раздел 10. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа</b>	<b>20</b>
<b>11. Раздел 11. Гарантии деятельности профсоюзной организации</b>	<b>21</b>
<b>12. Раздел 12. Заключительные положения</b>	<b>21</b>

## Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» городского округа Рефтинский, МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» (далее - учреждение), направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя \_\_\_\_\_ Филиппова Ольга Леонидовна \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей \_\_\_\_\_ Тисленко Марина Александровна \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации )

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на 2022-2025 годы, вступает в силу с момента его подписания с 06 июля 2022 года и действует до заключения нового, но не более трех лет.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

1.12. При осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора стороны представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

## **Раздел 2. Трудовой договор.**

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

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

2.3. Трудовой договор содержит обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытательном сроке для работника в целях его соответствия поручаемой работе. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по

соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьями 72.2, 74, 99, 113, 327.4 и 349.4 Трудового кодекса Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- б) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 8) 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 (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2.9. 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).

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

### **Раздел 3. Обеспечение занятости.**

#### **Работодатель обязуется:**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.3. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного органа все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

3.4. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также, работникам,

- воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет;
- воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсионного возраста).

3.5. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, в связи с ликвидацией организации, предоставлять по их желанию свободное от работы время, не менее 2-х

часов в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

3.6. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие в учреждении до момента увольнения.

3.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивать проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники.

#### **Раздел 4. Рабочее время.**

4.1. Работодатель обязуется устанавливать время начала и окончания работы, время и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Для работников учреждения установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье):

Начало работы: 08.00 часов, окончание работы 17.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания с 13.00 часов до 14.00 часов.

4.4. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы, и для других категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы,

объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом;

4.6. Для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзной организации (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.8. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 час. до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у работодателя (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.10. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.11. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины)



может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (статьи 259, 268 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.15. 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.

## **Раздел 5. Время отдыха.**

5.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114 Трудового кодекса Российской Федерации). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных

оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.4. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

5.5. Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней, в соответствии с Федеральным законом № 181-ФЗ от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

5.6. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее 3 (трех) календарных дней (ст. 119 ТК РФ):

- Директору -3 к.д.;
- Заместителю директора по АХЧ– 12 к.д.

5.7. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы 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».

5.8. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.10. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы (с сохранением заработной платы при наличии экономии по фонду оплаты труда - с указанием источника финансирования) в случаях:

- родителям (законным представителям), имеющим детей первоклассников для сопровождения учащихся в школу в День знаний (1 сентября) 1 календарный день;

- рождения ребенка, регистрации брака работника или его детей, смерти близких родственников 5 (пять) календарных дней;

- родителям (законным представителям), имеющих детей выпускников 9-х и 11-х классов не более 3-х календарных дней.

5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

5.12. Обеспечить преимущественное право на предоставление отпусков в удобное для них время следующим категориям работников:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работникам моложе 18 лет;

- родителям, приемным родителям, опекунам или попечителям, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- женщине перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное

заболевание;

- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС»;
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- сотрудникам, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график.

5.13. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

5.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

## **Раздел 6. Оплата и нормирование труда.**

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда (приложение № 2).

### **Работодатель обязуется:**

6.3. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.4. Выплачивать заработную плату работнику 13 и 28 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена).

6.5. Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.6. Обеспечить ежегодное проведение индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8. Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере (статья 146 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.9. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

(статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.10. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации). Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.11. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивать (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.12. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (статья 155 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.13. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.14. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм, в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации, а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **Раздел 7. Условия и охрана труда.**

### **Работодатель обязуется:**

7.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам

охраны труда (статья 210 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, знакомить с отчетом о проведении специальной оценки условий труда, обеспечивать средствами индивидуальной защиты.

7.3. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать мероприятия по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний (статья 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.5. Проводить инструктаж по охране труда под роспись не реже 1 раза в 6 месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в 3 года (ст. 212 ТК РФ).

7.6. Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям» утвержденному приказом Министерства здравоохранения РФ от 21.03.2014 г. №125н.

7.7. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (статьи 212 и 213 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.8. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной

категории работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 г. № 377, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.9. Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно.

7.10. 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).

7.11. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.12. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.13. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разработать, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников), план реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

7.14. Разрабатывать совместно с профсоюзной организацией мероприятия по снижению доли работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

7.15. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях связанных с загрязнением согласно приложению № 3 .



- уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ.

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

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

Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.17. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.18. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в соответствии с приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин», статьей 253 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.19. Обеспечивать условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163, статьей 265 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.20. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

### **Профсоюзная организация обязуется:**

7.21. Осуществлять контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в сфере охраны труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по

охране труда (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 20 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.22. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

7.23. Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда и расследованию несчастных случаев на производстве.

## **Раздел 8. Социальные гарантии, компенсации и льготы.**

### **Работодатель обязуется:**

8.1. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения.

8.2. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

8.4. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.5. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против

новой коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дополнительных дня отдыха с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. Оплачиваемые дни отдыха предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививки или выписки с портала госуслуг. Работник может взять два оплачиваемых дня отдыха после дня вакцинации, либо один день в день вакцинации и один день после дня вакцинации.

8.6. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств организации, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников предприятий, работающей и студенческой молодежи.

8.7. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь не более одного МРОТ:

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена);
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
- работникам перенесших сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев;
- при рождении ребенка (отцу или матери);
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.).

8.8. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»):

- для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, установить 1 (один) дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц;
- по просьбе женщин, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет установить режим гибкого рабочего времени.

#### **Профсоюзная организация обязуется:**

8.9. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонафицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

8.10. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

## **Раздел 9. Работа с молодежью.**

9.1. Стороны исходят из того, что молодыми работниками считаются работники в возрасте не старше 35 лет.

### **Работодатель обязуется:**

9.2. Содействовать трудоустройству молодежи после окончания общеобразовательных учреждений, училищ, колледжей и вузов.

9.3. Предусматривать для работающей молодежи, с целью привлечения и закрепления молодежи в организации:  
-создание условий для профессионального роста;  
-организацию работы с молодыми семьями.

9.4. Закреплять наставника за молодым работником, прибывшим на работу в учреждение после окончания учебного заведения.

9.5. Способствовать созданию молодежной организации (совета молодых специалистов, молодежные комиссии, другие формы молодежного самоуправления).

## **Раздел 10. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.**

### **Работодатель обязуется:**

10.1. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

10.2. Обеспечивать приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.

10.3. Способствовать проведению физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурного спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий.

10.4. Сохранять средний заработок участникам физкультурных и спортивных мероприятий на время участия в соревнованиях.

### **Профсоюзная организация:**

10.5. Направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, туризма, отдыха на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей.

10.6. Организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

10.7. Предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

## **Раздел 11. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

В целях содействия деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

11.1. Предоставлять профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства, для осуществления своей деятельности.

11.2. Перечислять в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.3. Предоставлять профсоюзной организации информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (статья 53 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, для реализации уставных задач и предоставленных прав.

Стороны договорились, что:

Работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы, предоставляются гарантии в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **Раздел 12. Заключительные положения.**

12.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым

кодексом Российской Федерации.

12.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

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

12.5. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора или пролонгации действующего коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

12.7. Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

12.8. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (статья 51 Трудового кодекса Российской Федерации).

12.10. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

12.11. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже одного раза в год (по итогам).

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

Приложение № 1  
к коллективному договору на 2022-2025 гг.

Согласованно  
Первичная профсоюзная организация  
Председатель первичной профсоюзной  
организации Тисенко М.А. Тисленко  
«16» июля 2022 г.



**ПРАВИЛА**  
**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**  
Муниципальное автономное учреждение  
дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа «Олимп»  
городского округа Рефтинский  
(МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»)

## Оглавление

стр.

<b>1. Общие положения.....</b>	<b>25</b>
<b>2. Порядок приёма и увольнения работников.....</b>	<b>25</b>
<b>3. Основные права и обязанности работников.....</b>	<b>30</b>
<b>4. Основные права и обязанности работодателя.....</b>	<b>35</b>
<b>5. Рабочее время и время отдыха.....</b>	<b>37</b>
<b>6. Поощрения за труд.....</b>	<b>42</b>
<b>7. Дисциплинарные взыскания.....</b>	<b>43</b>
<b>8. Ответственность работников учреждения.....</b>	<b>44</b>



## **1. Общие положения**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами, порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» городского округа Рефтинский (далее – Учреждение).

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

## **2. Порядок приёма и увольнения работников**

2.1. Приём на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.

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

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,- при поступлении на работу, связанную с

деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию;

- справку от том, является или не является лицо подвергнутое 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 течении которого лицо считается подвернутое административному наказанию.

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

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента РФ и Постановлениями Правительства РФ.

2.3. При заключении трудового договора впервые работодателем ведутся сведения о трудовой деятельности.

2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- 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.

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

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определёнными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения либо лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется работник);
- с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

2.9. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для Руководителя учреждения, его заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника, и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.10. 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.

2.11. Работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 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 (подчинённости) Учреждения либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора;
- 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;

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

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

2.13. 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.

2.14. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.15. 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.

2.16. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключённого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.17. Расторжением срочного трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учётом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.18. Трудовой договор, заключённый на время выполнения определённой работы, прекращается по завершении этой работы.

2.19. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.20. Днём 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).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

### **3. Основные права и обязанности работников Учреждения**

3.1. Работники Учреждения имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом 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 Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 запрещёнными законом способами;
- защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причинённого 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 федеральными законами.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) 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);
- 4) 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;

- 5) 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;
  - 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
  - 7) 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;
  - 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
  - 9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
  - 10) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - 11) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- 3.3. Академические права и свободы, указанные в п. 3.2. настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников.
- 3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:
- 1) право на сокращённую продолжительность рабочего времени;
  - 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
  - 3) право на ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
  - 4) 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;

- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учёте в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные трудовым законодательством, федеральными законами и законодательными актами Свердловской области, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Педагогические работники, проживающие в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством российской Федерации и обеспечиваются за счёт бюджетных ассигнований.

3.6. Педагогические работники Учреждения, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. Директору Учреждения, заместителям директора Учреждения, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

3.8. Работники Учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- 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 несёт 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 к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества)
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

### 3.9. Педагогические работники Учреждения обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объёме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утверждённой рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;
- 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 у обучающихся 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 установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 10) соблюдать Устав Учреждения.

## 4. Основные права и обязанности работодателя

### 4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 несёт 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

### 4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать 13 и 28 числа каждого месяца в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в Учреждении либо перечислять на указанный работником счёт в банке на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором;
- соблюдать требования при получении и обрабатывать персональные данные работников в соответствии с требованиями законодательства;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставлять работникам 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;
- создавать условия, обеспечивающие участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, 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, причинённый 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. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также

другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждёнными в установленном порядке.

5.3. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени – согласно пункту 1 указанного приложения;
- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – согласно пункту 2 указанного приложения;
- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – согласно пункту 3 указанного приложения.

5.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, (далее работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном настоящими Правилами.

5.5. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению

- родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- работа на общих собраниях работников Учреждения;
  - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
  - время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
  - периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;
  - дежурства во внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Учреждением;
  - выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (заведование спортивными залами и др.).

5.6. Объём учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

5.7. Установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

5.8. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.9. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

5.10. Педагогам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объём учебной нагрузки до её уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой педагога должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

5.11. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник Учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.12. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается.

5.13. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами Учреждения.

5.14. Для работников Учреждения, за исключением педагогических работников Учреждения и работников, указанных в пункте 5.18 настоящих Правил, установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала и окончания работы в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу устанавливается с 08.00 часов до 17.00 часов. Перерыв на обед с 13.00 часов до 14.00 часов.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.15. Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приёма пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

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

5.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.18. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.19. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период не может превышать одного года.

5.20. Суммированный учёт рабочего времени вводится приказом работодателя, о чём работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

5.21. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.22. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.23. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 года № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам». Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.



О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.25. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

С учётом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.26. 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.

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.

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

5.28. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён 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.

5.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

- 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 Учреждения.

5.30. 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.

5.31. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя.

5.32. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам Учреждения в порядке, установленном статьёй 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **6. Поощрения за труд**

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почётной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники Учреждения могут представляться к присвоению почётных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Свердловской области и городского округа Рефтинский, представляться к другим видам поощрений.

## **7. Дисциплинарные взыскания**

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее

двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) по росписи, то составляется соответствующий акт.

7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.

## **8. Ответственность работников Учреждения**

8.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Принято на собрании  
трудового коллектива

МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»  
Протокол № 3  
« 27 » августа 2019 г.

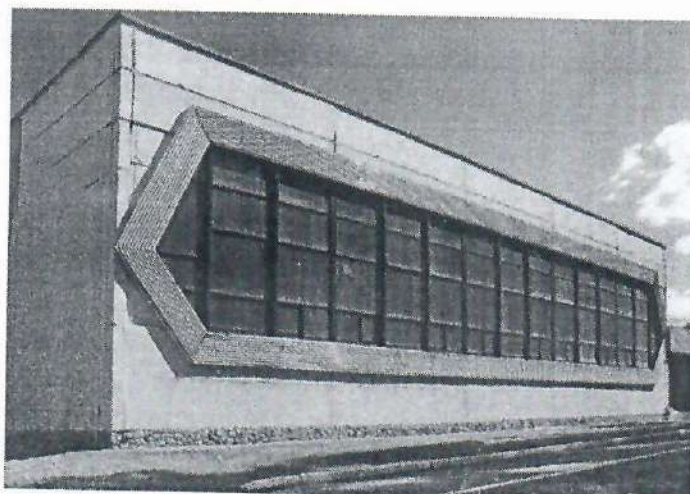
Приложение № 2  
к коллективному договору на 2022-2025 гг.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»

  
О.Л. Филиппова  
« 29 » августа 2019 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» городского округа Рефтинский



городской округ Рефтинский  
2019г.  
Глава 1. Общие положения

## Глава 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» городского округа Рефтинский (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» городского округа Рефтинский (далее – МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»).
2. Заработная плата работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. Система оплаты труда в МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» устанавливаются на основе настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учётом мнения Совета трудового коллектива МАУ ДО ДЮСШ «Олимп».
3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), устанавливается не ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.
4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» устанавливаются руководителем в трудовом договоре. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
5. Фонд оплаты труда в МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» формируется исходя из объёма субсидии, предоставляемой МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности
6. Штатное расписание МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» утверждается руководителем организации по согласованию с администрацией городского округа Рефтинский и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) организации в пределах утверждённого на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.
7. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАУ ДО ДЮСШ «Олимп», должны определяться в соответствии с уставом организации и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утверждённому Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (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, утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

## Глава 2. Условия определения оплаты труда

8. Оплата труда работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» устанавливается с учётом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения Совета трудового коллектива МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»;

9. При определении размера оплаты труда работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации:

- образование;
- стаж педагогической работы;
- наличие квалификационной категории;
- наличие учёной степени, почётного звания;
- наличие звания Мастер Спорта (МС), Мастер Спорта Международного Класса (МСМК), Заслуженный Мастер Спорта Международного Класса (ЗМСМК).

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательной организации;

3) объёмы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

10. Заработная плата работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» предельными размерами не ограничивается.

11. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почётного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почётного звания);

3) при присуждении учёной 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 учёной степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти учёной степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

12. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 11 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.

13. Директор МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»:

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 той же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»;

3) несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп».

14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, определяется руководителем МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» в соответствии с Типовым положением об образовательной организации дополнительного образования детей, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

15. Преподавательская работа в той же образовательной организации 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».

16. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учётом мнения Совета трудового коллектива, при условии, если педагогические работники, для которых МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объёме с их письменного согласия.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»**

17. Оплата труда работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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.

18. МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» в пределах имеющихся у неё 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 настоящим Положением.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

20. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

21. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» (Приложение 1), имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности (посёлок городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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

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

### **Порядок определения оплаты труда педагогических работников**

24. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп», занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников (приложение 2 к настоящему Положению).

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

25. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению, включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями 100 рублей.

26. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;
- 3) работникам, указанным в пункте 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской области



организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 годы, - на 20 процентов;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

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

28. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы)

устанавливается в соответствии с Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учётом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

### **Порядок определения оплаты труда служащих МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»**

29. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

30. Размеры должностных окладов служащих МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

31. С учётом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

## **Порядок определения оплаты труда медицинских работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»**

32. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

33. Размеры должностных окладов медицинских работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

34. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, прошедших аттестацию и занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) работникам, указанным в пункте 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской области организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 годы, - на 20 процентов;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

35. С учётом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда МАУ ДО ДЮСШ «Олимп», утверждённого на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения.

## **Порядок определения оплаты труда работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

36. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

37. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» установлены в приложении № 2 настоящего Положения.

38. С учётом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения

## **Глава 4. Условия оплаты труда руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Олимп», его заместителей и главного бухгалтера.**

39. Размер должностного оклада руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утверждённой 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 учётом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Олимп», утверждённой Постановлением главы городского округа Рефтинский.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» (без учета заработной платы руководителя) устанавливается администрацией городского округа Рефтинский исходя из особенностей типов и видов организации в кратности от 1 до 8.

40. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

41. В случае занятия руководящими работниками педагогических должностей выплаты за квалификационную категорию при осуществлении педагогической деятельности устанавливаются на основании результатов аттестации по педагогической должности.

42. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» устанавливается руководителем на 20 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с пунктом 53 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учётом мнения Совета трудового коллектива МАУ ДО ДЮСШ «Олимп».

43. Для заместителей руководителя МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем ДЮСШ «Олимп».

44. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» в соответствии с главой 5 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

#### **Глава 5. Компенсационные выплаты работникам МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»**

45. 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.

46. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год.

47. Для работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжёлых 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

48. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат установлен не 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.

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

Работникам, за работу с тяжёлыми, вредными, опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в следующих размерах:

На работах	Фактически установлено баллов по результатам специальной оценки условий труда	Размеры доплат в процентах к окладу
С тяжёлыми и вредными условиями труда	3.1 – 3.2	4

Руководитель МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» осуществляет и организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 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 тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

50. Всем работникам МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» выплачивается районный коэффициент к заработной плате - за работу в местностях с особыми климатическими условиями: в связи с тем, что Свердловская область относится к районам неблагоприятными природными климатическими условиями, к заработной плате применяется районный коэффициент – 15 процентов. Районный коэффициент начисляется на всю сумму начисленной заработной платы.

51. Выплата 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 учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

52. Выплата 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 учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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

Доплаты за увеличение объёма работ устанавливаются за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утверждённом руководителем образовательной организации, с учётом мнения Совета трудового коллектива МАУ ДО ДЮСШ «Олимп». Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

54. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного 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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчёт части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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, утверждённого на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

55. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчёт части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника 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, утверждённого на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

56. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год.

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.

57. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» в соответствии с локальным актом образовательной организации с учётом мнения Совета трудового коллектива МАУ ДО ДЮСШ «Олимп».

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

58. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

59. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учётом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

60. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты работникам не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

61. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учётом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников (Приложение №3):

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы (Приложение №4).
- 4) за стаж непрерывной работы (согласно Порядка Приложение № 6 к настоящему Положению);

за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 1 года до 4 лет – 10 процентов;

от 4 до 10 лет – 15 процентов;

свыше 10 лет – 20 процентов

62. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим учёную степень или почётные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) за учёную степень кандидата наук и (или) почётное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», - 20 процентов;

2) за учёную степень доктора наук и (или) почётное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - 50 процентов.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда установлены коллективным договором, соглашениями и локальным нормативным актом, где отражена количественная и (или) качественная оценка трудовой деятельности работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп».

63. В целях социальной защищённости работников и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя применяется единовременное премирование работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации (Приложение №5);
- 2) при награждении Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (Приложение №5);
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области (Приложение №5);
- 4) в связи с празднованием Дня учителя (Приложение №5);
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) (Приложение №5);
- 6) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости и при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости (Приложение №5);
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются показателями о премировании работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» (Приложение № 4,5), принятым руководителем образовательной организации с учётом мнения Совета трудового коллектива МАУ ДО ДЮСШ «Олимп».

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МАУ ДО ДЮСШ «Олимп», принятым руководителем образовательной организации с учётом мнения Совета трудового коллектива МАУ ДО ДЮСШ «Олимп».

64. Директор МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

## **Глава 7. Заключительные положения**

65. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

66. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководитель муниципальной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьёй 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

67. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых образовательной организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.



**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ**  
**работников Муниципального автономного учреждения дополнительного**  
**образования «Детско-юношеская спортивная школа «Олимп»**  
**городского округа Рефтинский,**  
**которым устанавливается повышенный**  
**на 25 процентов размер оклада (должностного оклада),**  
**за работу в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках, посёлках**  
**городского типа**

1. Инструктор по физической культуре;
2. Педагог-организатор;
3. Тренер-преподаватель;
4. Старший тренер – преподаватель;
5. Инструктор-методист.
6. Работники МАУ ДО ДЮСШ «Олимп», занимающие общепрофессиональные должности служащих (экономист, специалист по кадрам, делопроизводитель, секретарь, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, медицинская сестра, фельдшер, администратор и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником).

Приложение № 2 к Положению об оплате  
труда работников Муниципального  
автономного учреждения  
дополнительного образования «Детско-  
юношеская спортивная школа «Олимп»  
городского округа Рефтинский

**Размеры окладов (должностных окладов) в соответствии  
профессиональными квалификационными группами должностей  
работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»  
( педагогических, медицинских, группа «Общепрофессиональные должности  
служащих», общепрофессиональные профессии рабочих).**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности работников образования</b>	<b>Размер должностных окладов, ставок заработной платы рублей</b>
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	11 543-00
2 квалификационный уровень	Педагог организатор; тренер-преподаватель; Инструктор-методист.	12 121-00
3 квалификационный уровень	Старший тренер преподаватель.	13 819-00

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ  
ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ"**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности работников образования</b>	<b>Размер должностных окладов, ставок заработной платы рублей</b>
1 квалификационный уровень	Секретарь, Делопроизводитель	8 580-00

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ  
ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности работников образования</b>	<b>Размер должностных окладов, ставок заработной платы рублей</b>
1 квалификационный уровень	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, Инспектор по кадрам, Администратор	9 646-00

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ  
ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ"**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности работников образования</b>	<b>Размер должностных окладов, ставок заработной платы рублей</b>
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам; экономист.	11 203-00

<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ</b>		
<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности работников образования</b>	<b>Размер должностных окладов, ставок заработной платы рублей</b>
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	10 657 - 00
4 квалификационный уровень	Фельдшер	11 473 - 00

<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕСИЙ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»</b>		
<b>КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ</b>	<b>НАИМЕНОВАНИЕ ДОЛЖНОСТИ</b>	<b>РАЗМЕР ОКЛАДОВ, РУБ.</b>
1 квалификационный уровень	Дворник; Сторож; Уборщик служебных помещений; Рабочий по обслуживанию производственных бань.	7 748 - 00
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕСИЙ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»</b>		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 580 - 00
	Слесарь-сантехник; Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования	9 235 - 00

Приложение № 3 к Положению об  
оплате труда работников  
Муниципального автономного  
учреждения дополнительного  
образования «Детско-юношеская  
спортивная школа «Олимп» городского  
округа Рефтинский

**Критерии установления стимулирующей надбавки  
работникам МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»**

**1. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ МАУ ДО ДЮСШ «ОЛИМП»**

№ п\п	Показатели эффективно сти	Критерии оценки	Период рассмотр ения	Предоставле ние подтвержда ющего документа	Тренер- преподавател ь(балл)	Педагог - organiz атор (балл)	Инструк тор по ФК (балл)
11	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	- наличие позитивной динамики уровня общей и специальной физической подготовки (50% обучающихся, имеющих высокий и средний уровень подготовленност и по итогам на 01.11. и 01.06.)	2 раза в год на 01.11, 01.06	- копии протоколов	2	-	-
		- сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	4 раза в год на 01.01, 01.04, 01.06, 01.10	- журналы учёта групповых занятий, результаты ВШК	2	-	2
		- доля обучающихся (1%), которые разработали проект или провели исследование по данному виду спорта, от числа обучающихся, обучаемых педагогом (за каждого)	1 раз в месяц	- копия проекта	2	2	2

		- индивидуальная дополнительная работа с обучающимися с низким (высоким) уровнем физического развития и подготовки	1 раз в месяц	- при наличии индивидуального плана работы и спортивного дневника	2	-	2
		- доля обучающихся (30% обучающихся), имеющих спортивный дневник, который ведётся систематически	2 раза в год на 01.01, 01.06	- при наличии спортивного дневника	2	-	2
2.2	<b>Реализация социокультурных проектов (соревнования, спортивно-массовые мероприятия, общешкольные мероприятия и др.)</b>	- проведение социокультурных проектов на уровне образовательного учреждения (не менее 1 проекта в квартал)	1 раз в квартал	- копия проекта, положения	5	5	5
		- организация и проведение соревнований, спортивно-массовых мероприятий (судейство и т.д.)	1 раз в месяц	- копия приказа	3	3	3
		- привлечение родителей к участию в социокультурных проектах	1 раз в квартал	- копия проекта, положения	2	2	2
3	<b>Наставничество</b>	- «тренер-наставник», закреплённый за молодым педагогом (до 3-х лет в данном учреждении)	1 раз в год	- копия приказа, наличие плана работы «тренера-наставника»	3	-	-
		- привлечение обучающихся в судействе спортивно-массовых мероприятий	1 раз в месяц	- согласно положения и карточки учёта спортивной судейской деятельности	2	2	-
		- работа в различных комиссиях	1 раз в месяц	- приказ, протокол заседания комиссии	до 2	до 2	до 2
4	<b>Наличие и реализация программ, направленных на работу с одарёнными детьми</b>	- работа с одарёнными детьми	1 раз в квартал	- копия программы	3	-	-
		- поступление в УОР, в клубы первой и высшей лиги (за каждого обучающегося)	1 раз в год	- копия приказа о зачислении	2	-	-
5	<b>Реализация программ по укреплению здоровья</b>	- отсутствие случаев травматизма среди детей	1 раз в месяц	- отсутствие акта о несчастном случае	8	-	8

		- привлечение родителей к участию в программах по сохранению и укреплению здоровья детей	1 раз в месяц	- копия программы	3	3	3
6	<b>Повышение квалификации, профессиональная переподготовка (не входящая в план-график учреждения)</b>	- профессиональная переподготовка по профилю деятельности (Интернет-курсы и другие формы самосовершенствования) не менее 24 часов	за каждое	-свидетельство, либо диплом или др. документ, подтверждающий прохождение курсов,	2	2	2
7	<b>Удовлетворённость населения качеством предоставляемых образовательных услуг</b>	- проведение независимой оценки качества образования (анкетирование родителей, занимающихся старше 18 лет в группах, при проведении соревнований или других спортивно-массовых мероприятий)	1 раз в квартал	- протокол количества анкет и его результаты	5	5	5
8	<b>Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних</b>	- диагностика (выявление) наличия в семьях социально-педагогических проблем	1 раз в квартал	- протокол анкет	2	2	2
		- посещение по месту жительства («подростков группы риска», «семей группы риска»)	1 раз в квартал	- акт	2	2	2
		- привлечение обучающихся, состоящих на внутришкольном учёте, учёте в органах внутренних дел ТКДН и ЗП г. Асбеста (согласно списков)	1 раз в месяц	- наличие заявления, посещения в журнале	3	3	-
		- реализация Плана воспитательной работы в группе	1 раз в месяц	- наличие Плана воспитательной работы	3	-	3
		- организация и проведение информационно-просветительских, пропагандистских и культурно-спортивных мероприятий по	1 раз в месяц	- сценарий, план и т.д	1 за каждое, но не более 3	1 за каждое, но не более 3	1 за каждое, но не более 3

		формированию устойчивого интереса, потребностей и навыков ЗОЖ (тренинги, конкурсы, выставки, молодёжные акции, видеотеки, тематические декады и др.), по профилактике различных зависимостей и среди воспитанников с участием представителей заинтересованных служб					
9	<b>Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов</b>	- наличие индивидуальных программ реабилитации учащихся с ОВЗ	1 раз в год	- копия программы	3	-	3
		- проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий	1 раз в месяц	- копия плана, расписание	индивидуальное-5; групповое – 5 (до 10)	-	индивидуальное-5; групповое – 5 (до 10)
10	<b>Организация и проведение соревнований</b>	- за разработку и проведение спортивных мероприятий, утверждённых директором, уровень спортивного мероприятия (за каждое мероприятие)	1 раз в месяц	- приказ, положение	на уровне отделения, школьный уровень по 0,5; городской уровень – по 1; областной уровень – 2.		на уровне отделения, школьный уровень по 0,5; городской уровень – по 1; областной уровень – 2.
		- судейство на муниципальных соревнованиях (не входящие в план отделения)	1 раз в месяц	- приказ, положение	главный судья – 5; секретарь – 3; судья – от 0,5 до 2.	главный судья – 5; секретарь – 3; судья – от 0,5 до 2.	главный судья – 5; секретарь – 3; судья – от 0,5 до 2.
11	<b>Выполнение дополнительных работ по поручению директора школы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельностью</b>	- ведение архивной фото- и видеосъемки для архива школы (осуществление перезаписи на информационные носители; осуществление выборки фотоматериала для создания архивных альбомов)	1 раз в квартал	- наличие обработанной информации в виде презентации, фильма и т.д.	Ведение видеосъемки – 15; Ведение фотосъемки – 15 (но не более 30)	Ведение видеосъемки – 15; Ведение фотосъемки – 15 (но не более 30)	Ведение видеосъемки – 15; Ведение фотосъемки – 15 (но не более 30)
		- оформление	1 раз в	- подбор информационны	1 за каждое, но	1 за	1 за



	информационных агитационных стендов; информационное сопровождение мероприятий, оформление кабинетов	квартал	х материалов собственными силами; - оформление готовых информационных материалов; - количество создания информационных стендов	не более 3	каждое, но не более 3	каждое, но не более 3
	- подготовка и оформление материалов по деятельности образовательного учреждения в СМИ (согласовав с администрацией школы)	не менее трёх раз за учебный год	- печатное издание и т.д	5	5	5

Примечание: 1. При отсутствии выполнения одного из критериев, балл показателя эффективности принимается за «0».

Комиссия по определению стимулирующей оплаты труда педагогических работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» ежемесячно на основе листа самооценки педагога, определяет степень их выполнения, которая выражается суммой баллов. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ директора школы о назначении размера стимулирующей выплаты. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к должностному окладу педагога, в зависимости от набранных баллов, в следующих размерах:

<b>Тренер-преподаватель, инструктор - методист.</b>		<b>Педагог-организатор</b>		<b>Инструктор по физической культуре</b>	
Количество баллов	%	Количество баллов	%	Количество баллов	%
от 100 и выше	100	от 90 и выше	100	от 90 и выше	100
от 80 до 99	85	от 70 до 89	85	от 70 до 89	85
от 60 до 79	50	от 50 до 69	50	от 50 до 69	50
от 40 до 59	30	от 30 до 49	30	от 30 до 49	30
от 20 до 39	15	от 10 до 29	15	от 10 до 29	15
от 5 до 19	10	от 5 до 19	10	от 5 до 19	10

## 2. Критерии установления стимулирующей надбавки работникам

<b>1. Критерии установления стимулирующей надбавки заместителям директора Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» городского округа Рефтинский</b>						
<b>1.</b>	<b>Качественное выполнение работы</b>	<b>Критерии оценки и показатели эффективности работы</b>	<b>Периодичность оценки</b>	<b>Размер выплат (балл)</b>		
		1.1. - низкий уровень выполнения работы в соответствии с поставленными задачами, работа выполняется по непосредственным руководством, в соответствии с чёткими инструкциями, без применения различных современных форм организации труда	Ежемесячно	<b>3</b>		
		- своевременное и качественное выполнение работы в соответствии с поставленными задачами, проявление рабочей активности, работа выполняется по общим руководством, с применение современных форм организации труда, советы и помощь в решении поставленных задач не всегда являются необходимыми		<b>10</b>		
		- высокий уровень выполнения поставленных задач, стремление к достижению более высоких результатов работы, путём активной реализации форм и методов организации труда, яркое проявление подхода к выполнению задач и собственной инициативы		<b>20</b>		
<b>2.</b>	<b>Результативность профессиональной деятельности</b>	2.1	ежемесячно	Уровень ответственности за выполняемую работу: - низкий	<b>3</b>	
				- средний	<b>5</b>	
				- высокий	<b>10</b>	
			2.2	ежемесячно	Выполнение функции ответственного по осуществлению закупочной деятельности	<b>10</b>
			2.3	ежеквартально	Выполнение целевых показателей эффективности работы	<b>10</b>
			2.4	ежемесячно	Ведение деятельности по организации детских перевозок автомобильным транспортом	<b>10</b>
			2.5	ежемесячно	Ведение деятельности по реализации платных услуг	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Сложность и интенсивность</b>	3.1	ежемесячно	Дополнительная ответственность за выполнение сложной и ответственной работы	<b>10</b>	
Максимальное количество баллов			80			
<b>Примечание:</b>						
1. Один балл по вышеперечисленным показателям приравнен к одному проценту						
2. Общее количество баллов (размер надбавки в процентном отношении к окладу) определяется путём суммирования всех имеющихся баллов (процентов) по отдельно взятым показателям.						
3. При отсутствии выполнения одного из критериев, балл показателя эффективности принимается за «0».						

**2. Критерии установления стимулирующей надбавки инструктора методиста  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» городского округа Рефтинский**

***Примечание:***

- 1. Один балл по вышеперечисленным показателям приравнен к одному проценту*
- 2. Общее количество баллов (размер надбавки в процентном отношении к окладу) определяется путём суммирования всех имеющихся баллов (процентов) по отдельно взятым показателям.*
- 3. При отсутствии выполнения одного из критериев, балл показателя эффективности принимается за «0».*

**3. Критерии установления стимулирующей надбавки младшего обслуживающего персонала  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская  
спортивная школа «Олимп» городского округа Рефтинский.**

1	Качество выполняемых работ	Критерии оценки и показатели эффективности работы		Периодичность оценки	Размер выплат (балл)
		1.1	-качественное выполнение своих должностных обязанностей		
2	Результативность профессиональной деятельности	2.1	- проведение генеральных уборок школы	2 раза в год	15
		2.2	- соблюдение техники безопасности, чистоты в помещениях и на прилегающей территории (уборка служебных помещений, дезинфицирование санитарно-технического оборудования, соблюдения порядка на закреплённой территории) в соответствии с требованиями СанПиНа;	ежемесячно	10
		2.3	-бережное отношение к школьному имуществу и имуществу участников образовательного процесса, его сохранение	ежемесячно	5
		2.4	-выполнение мероприятий по энергосбережению (воды, тепла, света)	ежемесячно	10
		2.5	Своевременное и качественное выполнение порученных работ	ежемесячно	10
		3	Сложность и интенсивность	3.1	-Сезонность работы (для дворника)
		3.2	-Подготовка помещений школы к учебному году (летний период), работа в условиях ремонта школы	Июнь-август	10
Максимальное количество баллов				65	

**Примечание:**

1. Один балл по вышеперечисленным показателям приравнен к одному проценту
2. Общее количество баллов (размер надбавки в процентном отношении к окладу) определяется путём суммирования всех имеющихся баллов (процентов) по отдельно взятым показателям.
3. При отсутствии выполнения одного из критериев, балл показателя эффективности принимается за «0».

**4. Критерии установления стимулирующей надбавки экономиста, специалиста по кадрам  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» городского округа Рефтинский**

1	Качество выполняемых работ	Критерии оценки и показатели эффективности работы		Периодичность оценки	Размер выплат (балл)
		1.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- низкий уровень выполнения работы в соответствии с поставленными задачами.</li> <li>- своевременное и качественное выполнение работы в соответствии с поставленными задачами, проявление активности</li> <li>- высокий уровень выполнения поставленных задач, стремление к достижению более высоких результатов работы, яркое проявление подхода к выполнению задач</li> </ul>		
		15			
		30			
2	Результативность профессиональной деятельности	2.1	- работа выполняется под непосредственным руководством, в соответствии с чёткими инструкциями	ежемесячно	3
			- работа выполняется под общим руководством, советы и помощь в решении поставленных задач не всегда являются необходимыми, проявляется стремление к самостоятельным действиям		15
			- редкое обращение к директору по вопросам своих должностных обязанностей, яркое проявление собственной инициативы		30
3	Сложность и интенсивность	3.1	Дополнительная ответственность за выполнение сложной и ответственной работы	ежемесячно	30
Максимальное количество баллов				90	

**5. Критерии установления стимулирующей надбавки техника по эксплуатации и ремонту спортивной техники, инспектор по кадрам, администратор.**

**Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» городского округа Рефтинский.**

1	Качество выполняемых работ	Критерии оценки и показатели эффективности работы	Периодичность оценки	Размер выплат (балл)
		1.1 - низкий уровень выполнения работы в соответствии с поставленными задачами. - своевременное и качественное выполнение работы в соответствии с поставленными задачами, проявление активности - высокий уровень выполнения поставленных задач, стремление к достижению более высоких результатов работы, яркое проявление подхода к выполнению задач	ежемесячно	3
				15
				30
2	Результативность профессиональной деятельности	2.1 - обеспечение исправного технического состояния спортивной техники; - своевременная подготовка трассы.	ежемесячно	5
				5
3	Сложность и интенсивность	3.1 - Дополнительная ответственность за выполнение сложной и ответственной работы	ежемесячно	10
Максимальное количество баллов			50	

**Примечание:**

1. Один балл по вышеперечисленным показателям приравнен к одному проценту
2. Общее количество баллов (размер надбавки в процентном отношении к окладу) определяется путём суммирования всех имеющихся баллов (процентов) по отдельно взятым показателям.
3. При отсутствии выполнения одного из критериев, балл показателя эффективности принимается за «0».

**6. Критерии установления стимулирующей надбавки фельдшера  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» городского округа Рефтинский**

1	Качество выполняемых работ	Критерии оценки и показатели эффективности работы		Периодичность	Размер выплат (балл)
		1.1			
		1.1	- низкий уровень выполнения работы в соответствии с поставленными задачами.	ежемесячно	3
			- своевременное и качественное выполнение работы в соответствии с поставленными задачами, проявление активности.		15
			- высокий уровень выполнения поставленных задач, стремление к достижению более высоких результатов работы, яркое проявление подхода к выполнению задач.		25
2	Результативность профессиональной деятельности	2.1	- работа выполняется под непосредственным руководством, в соответствии с чёткими инструкциями	ежемесячно	3
			- работа выполняется под общим руководством, советы и помощь в решении поставленных задач не всегда являются необходимыми, проявляется стремление к самостоятельным действиям		15
			- редкое обращение к директору по вопросам своих должностных обязанностей, яркое проявление собственной инициативы		25
3	Сложность и интенсивность	3.1	- Дополнительная ответственность за выполнение сложной и ответственной работы	ежемесячно	20
Максимальное количество баллов				70	

**Примечание:**

1. Один балл по вышеперечисленным показателям приравнен к одному проценту
2. Общее количество баллов (размер надбавки в процентном отношении к окладу) определяется путём суммирования всех имеющихся баллов (процентов) по отдельно взятым показателям.
3. При отсутствии выполнения одного из критериев, балл показателя эффективности принимается за «0».

<b>7. Критерии установления стимулирующей надбавки медицинской сестры Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» городского округа Рефтинский</b>					
<b>1</b>	<b>Качество выполняемых работ</b>	<b>Критерии оценки и показатели эффективности работы</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Размер выплат (балл)</b>	
		1.1	- низкий уровень выполнения работы в соответствии с поставленными задачами.	ежемесячно	<b>3</b>
			- своевременное и качественное выполнение работы в соответствии с поставленными задачами, проявление активности		<b>10</b>
			- высокий уровень выполнения поставленных задач, стремление к достижению более высоких результатов работы, яркое проявление подхода к выполнению задач		<b>25</b>
<b>2</b>	<b>Результативность профессиональной деятельности</b>	2.1	- работа выполняется под непосредственным руководством, в соответствии с чёткими инструкциями	ежемесячно	<b>3</b>
			- работа выполняется под общим руководством, советы и помощь в решении поставленных задач не всегда являются необходимыми, проявляется стремление к самостоятельным действиям		<b>10</b>
			- редкое обращение к директору по вопросам своих должностных обязанностей, яркое проявление собственной инициативы		<b>25</b>
<b>3</b>	<b>Сложность и интенсивность</b>	3.1	Дополнительная ответственность за выполнение сложной и ответственной работы	ежемесячно	<b>20</b>
Максимальное количество баллов		70			
<p><b>Примечание:</b></p> <p>11. Один балл по вышеперечисленным показателям приравнен к одному проценту</p> <p>2. Общее количество баллов (размер надбавки в процентном отношении к окладу) определяется путём суммирования всех имеющихся баллов (процентов) по отдельно взятым показателям.</p> <p>3. При отсутствии выполнения одного из критериев, балл показателя эффективности принимается за «0».</p>					



**8. Критерии установления стимулирующей надбавки премирования делопроизводителя, секретарь  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» городского округа Рефтинский**

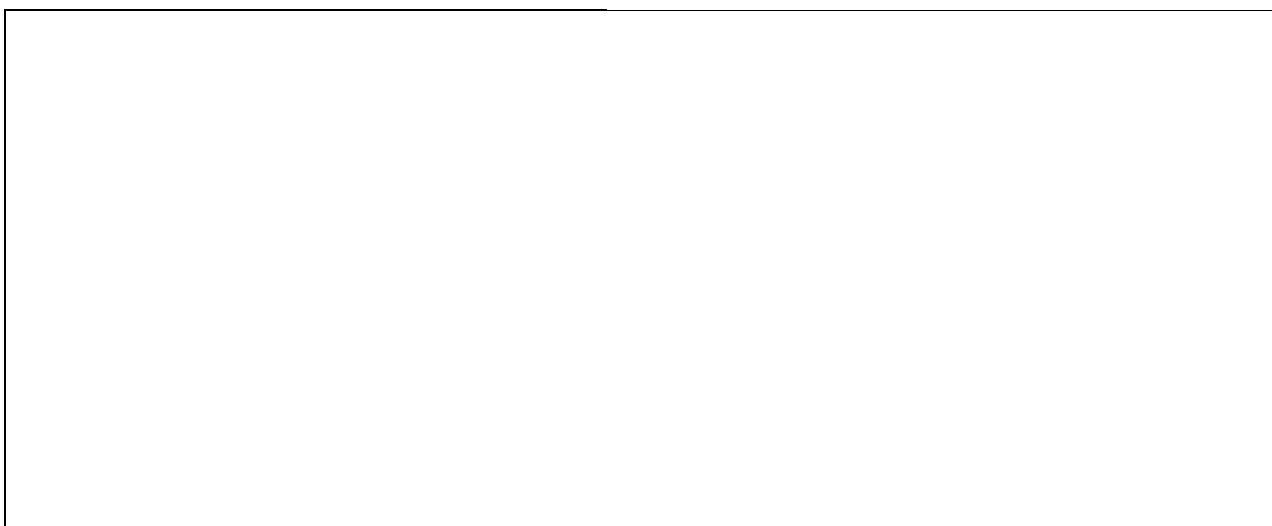
1	Качество выполняемых работ	Критерии оценки и показатели эффективности работы	Периодичность	Размер выплат (балл)										
		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="520 853 596 920">1.1</td> <td data-bbox="596 853 1107 920">- низкий уровень выполнения работы в соответствии с поставленными задачами.</td> <td data-bbox="1107 853 1326 920" rowspan="3">ежемесячно</td> <td data-bbox="1326 853 1485 920">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="520 920 596 1043"></td> <td data-bbox="596 920 1107 1043">- своевременное и качественное выполнение работы в соответствии с поставленными задачами, проявление активности</td> <td data-bbox="1326 920 1485 1043">10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="520 1043 596 1196"></td> <td data-bbox="596 1043 1107 1196">- высокий уровень выполнения поставленных задач, стремление к достижению более высоких результатов работы, яркое проявление подхода к выполнению задач</td> <td data-bbox="1326 1043 1485 1196">20</td> </tr> </table>	1.1	- низкий уровень выполнения работы в соответствии с поставленными задачами.	ежемесячно	3		- своевременное и качественное выполнение работы в соответствии с поставленными задачами, проявление активности	10		- высокий уровень выполнения поставленных задач, стремление к достижению более высоких результатов работы, яркое проявление подхода к выполнению задач	20		
1.1	- низкий уровень выполнения работы в соответствии с поставленными задачами.	ежемесячно	3											
	- своевременное и качественное выполнение работы в соответствии с поставленными задачами, проявление активности		10											
	- высокий уровень выполнения поставленных задач, стремление к достижению более высоких результатов работы, яркое проявление подхода к выполнению задач		20											
2	Результативность профессиональной деятельности	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="520 1196 596 1285">2.1</td> <td data-bbox="596 1196 1107 1285">- работа выполняется под непосредственным руководством, в соответствии с чёткими инструкциями</td> <td data-bbox="1107 1196 1326 1285" rowspan="3">ежемесячно</td> <td data-bbox="1326 1196 1485 1285">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="520 1285 596 1476"></td> <td data-bbox="596 1285 1107 1476">- работа выполняется под общим руководством, советы и помощь в решении поставленных задач не всегда являются необходимыми, проявляется стремление к самостоятельным действиям</td> <td data-bbox="1326 1285 1485 1476">10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="520 1476 596 1599"></td> <td data-bbox="596 1476 1107 1599">- редкое обращение к директору по вопросам своих должностных обязанностей, яркое проявление собственной инициативы</td> <td data-bbox="1326 1476 1485 1599">20</td> </tr> </table>	2.1	- работа выполняется под непосредственным руководством, в соответствии с чёткими инструкциями	ежемесячно	3		- работа выполняется под общим руководством, советы и помощь в решении поставленных задач не всегда являются необходимыми, проявляется стремление к самостоятельным действиям	10		- редкое обращение к директору по вопросам своих должностных обязанностей, яркое проявление собственной инициативы	20		
2.1	- работа выполняется под непосредственным руководством, в соответствии с чёткими инструкциями	ежемесячно	3											
	- работа выполняется под общим руководством, советы и помощь в решении поставленных задач не всегда являются необходимыми, проявляется стремление к самостоятельным действиям		10											
	- редкое обращение к директору по вопросам своих должностных обязанностей, яркое проявление собственной инициативы		20											
3	Сложность и интенсивность	3.1	Дополнительная ответственность за выполнение сложной и ответственной работы	ежемесячно 10										

Максимальное количество баллов 50

**Примечание:**

1. Один балл по вышеперечисленным показателям приравнен к одному проценту
2. Общее количество баллов (размер надбавки в процентном отношении к окладу) определяется путём суммирования всех имеющихся баллов (процентов) по отдельно взятым показателям.
3. При отсутствии выполнения одного из критериев, балл показателя эффективности принимается за «0».

Приложение № 4 к Положению об оплате  
труда работников Муниципального  
автономного учреждения дополнительного  
образования «Детско-юношеская спортивная  
школа «Олимп» городского округа  
Рефтинский



**Показатели назначения премий за интенсивность и высокие результаты работы из фонда  
стимулирующих выплат работникам**

**Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» городского округа Рефтинский**

№п/п	Показатель	Критерии	Размер премиальной выплаты (%) от оклада (должностного) оклада, ставки заработной платы
------	------------	----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

1	Выполнение программ подготовки по дополнительному образованию	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно - переводные нормативы (не менее 80%)	до30
2	Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание) (не менее 30%)	до30
3	Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенство федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных команд (клубов) субъектов.	1-3 места	до40
4	Победы на официальных областных, региональных соревнованиях: чемпионатах субъектов РФ, кубках субъектов РФ, первенствах субъекта РФ, других официальных спортивных соревнованиях субъектов РФ.	1-3 места	до35
55	Победы на официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней.	1-3 места	до10
6.	По итогам работы за год, за полугодие, квартал, месяц		
	– месяц		До 30
	– квартал		До 40
	– полугодие		До 50
	– год		До 60
7.	- выступление на педагогическом (методическом) совете, проведение мастер-классов, открытых занятий, выступление на конференциях, семинарах и т.д.		До 30
8.	-участие и призовые места в конкурсах профессионального мастерства и т.п.		До 30
9.	-участие в организации и проведении массовых мероприятий, соревнований, товарищеских встреч, турниров и т.п.		До 30
10.	- подготовка лыжной трассы (уборка мусора, опавших деревьев, подготовка трассы и т.д.)		До 20
11.	- участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (очно, заочно, дистанционно)		До 30

Приложение № 5 к Положению об оплате  
труда работников Муниципального  
автономного учреждения дополнительного  
образования «Детско-юношеская спортивная  
школа «Олимп» городского округа  
Рефтинский

№п/п	Показатель	Размер премиальной выплаты от оклада (должностного) оклада, ставки заработной платы
1.	в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	не более трёх МРОТ*
2.	В связи с праздничными датами (Новый год, 23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая. День учителя. День Физкультурника)	не более двух МРОТ*
3.	За мастерство (по решению администрации МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»)	не более двух МРОТ*
4.	Получение благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации, награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации	не более двух МРОТ*
5.	Награждение нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004 г. № 84 «О знаках Отличия в сфере образования и науки»	не более двух МРОТ*
6.	Награждение государственными грамотами и наградами Свердловской области	не более двух МРОТ*
7.	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	не более двух МРОТ*
8.	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	не более двух МРОТ*
МРОТ*- минимальный размер оплаты труда, установленный в Свердловской области на дату выплаты		

**Порядок  
исчисления стажа непрерывной работы  
работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп»**

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности в сфере образования работникам МАУ ДО ДЮСШ «Олимп».

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы по специальности в сфере образования (далее - стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в организации.

В случаях, предусмотренных настоящим Порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы муниципальных образовательных организаций, засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее - организации), исполнительных органах государственной власти Свердловской области в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования (далее - органы власти).

5. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику муниципальной образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципальной образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципальной образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учётом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребёнком в возрасте до 14 лет или ребёнком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребёнком указанного возраста.

11. Стаж непрерывной работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть подтверждён в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчёта и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утверждённых штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю муниципальной образовательной организации с учётом мнения совета трудового коллектива.



**Приложение № 3  
к коллективному договору на 2022-2024 гг.**

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Нормы выдачи на месяц
1	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук и мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.			
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара			
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук и мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа			
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара			
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар			
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа			
3	Рабочий производственных бань	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук и мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства



		производственных загрязнений и механических воздействий				в дозирующих устройствах)
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			
4	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук и мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар			
5	Фельдшер	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук и мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Косынка хлопчатобумажная	1 шт.			

**Муниципальное автономное учреждение  
дополнительного образования  
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ОЛИМП»  
городского округа Рефтинский**

**П Р И К А З**

06.10.2021 № 240

пгт. Рефтинский

**О внесении изменений в Положение об оплате труда  
работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» с 01.10.2021 года**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением главы городского округа Рефтинский от 01.10.2021 № 738 «Об увеличении (индексации) фондов оплаты труда работников муниципальных учреждения городского округа Рефтинский в 2021 году», руководствуясь пунктом 6.7.8. раздела 6 Устава МАУ ДО ДЮСШ «Олимп», в целях повышения оплаты труда работников

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Увеличить (индексировать) с 01.10.2021 года на 3,7 процента фонда оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» городского округа Рефтинский, и величины их тарифов.
2. Внести изменения в Приложение № 2 «Размеры окладов (должностных окладов) в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников МАУ ДО ДЮСШ «Олимп» (педагогических, медицинских, группа «Общепрофессиональные должности служащих», группа «Общепрофессиональные профессии рабочих») к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» городского округа Рефтинский, утверждённого 29.08.2019 года (с внесёнными изменениями от 30.09.2019 г. № 299, от 08.10.2019 г. № 307, от 30.09.2020 № 168, от 30.12.2020 № 224) (приложение № 1).
3. Настоящий приказ вступает в силу и распространяет своё действие на правоотношение, возникшие с 01.10.2021 года.
4. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



О.Л. Филиппова

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 479392069178180993905932985988858338549683813778

Владелец Филиппова Ольга Леонидовна

Действителен с 04.04.2023 по 03.04.2024