

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
СОЧИНСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Директор МБУДО СШ № 8



[Signature]
С.А. Резниченко

(Ф.И.О.)

«21» декабря 2023 г.

Председатель профсоюзного
комитета

[Signature] Васильченко
(подпись) Ф.И.О.)

«21» декабря 2023 г.

Печать



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
спортивная школа № 8 г. Сочи

(полное наименование образовательной организации в соответствии
с Уставом образовательной организации)

на 2023-2026 годы

с "22" декабря 2023 г. до "22" декабря 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

№ 6 от 21.12.2023 г.



государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Сочи» <i>[Signature]</i> наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата <i>21.12.2023</i> № <i>16-Д</i>
<i>[Signature]</i> наименование должности, подпись, Ф.И.О.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивная школа № 8 г. Сочи.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Резниченко Сергея Александровича (далее – работодатель, образовательная организация);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Васильченко Татьяны Евгеньевны

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

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

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

1.8. В соответствии со статьёй 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 22 декабря 2023 г. (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых

предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд обязательного социального страхования; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам,

учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.3. Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые

могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

- предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 1 день для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.4.10. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно – технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации

принимается Кодекс этики и служебного поведения работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

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

3. Работодатель обязуется:

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

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального

закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

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

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.8.2. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

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

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);

- педагогические работники образовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет).

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере *не менее 10% от оклада ежемесячно*;

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого педагога и прочее);

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников (конкурсы профессионального мастерства), чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов края.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ

Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

4.1.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.1.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.9. Продолжительность рабочей недели (шестидневная для тренеров-преподавателей и пятидневная для заместителей директора, методиста, инструктора-методиста и обслуживающего персонала) с, соответственно, одним или двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.1.10. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению педагога.

4.1.11. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией дополнительной образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не

требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.1.12. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.1.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.14. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителям, имеющим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни.

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

4.1.17. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

- директор – 42 календарных дня;
- заместители директора по УСР и СМР – 42 календарных дня;
- заместитель директора по АХР – 35 календарных дней;
- тренер-преподаватель – 42 календарных дня;
- методист - 42 календарных дня;
- инструктор – методист - 42 календарных дня;
- дворник – 28 календарных дней;
- уборщик служебных помещений - 28 календарных дней;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 28 календарных дней.

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

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

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

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

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

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

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

4.1.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

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

4.1.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 6).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

- рождения внуков – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 1 календарный день;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 1 календарный день;

- членам профкома - 1 календарный день;

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

- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;

- за стаж работы в организации (10 лет) - 1 календарный день.

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

4.2.3. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

4.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности

оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.¹

4.2.5. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующей кредитной организации. 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.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, окончательный расчет 10 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 2), разработанного на основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 16.11.2023 г. № 3535 «Об утверждении отраслевой системы оплаты труда работников

¹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, подведомственных департаменту физической культуры и спорта администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

5.1.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

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

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

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

5.1.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 4 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к

ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.1.7. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.1.9. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 5, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).²

5.1.10. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

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

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

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

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

5.1.12. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.³

5.1.13. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении

² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

³ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.1.14. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.⁴

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

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

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

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

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

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

⁴ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

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

- включения в перечень выплат компенсационного характера выплат за осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ;

- обеспечения выплат стимулирующего характера работникам на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 10 % от оклада.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты компенсационного и стимулирующего характера (Приложение № 3).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Осуществляет оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам при прохождении независимой оценки квалификаций.

6.1.2. Работодатель освобождает работников, участвующих в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, от основной работы с сохранением заработной платы. За счет средств краевого бюджета педагогическим работникам, участвующим в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация в размере, установленном правовым актом органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющим управление в сфере образования.

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

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

6.1.5. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере

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

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

6.1.7. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы).

6.1.8. В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

6.2.7. Способствовать:

- реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;

- проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;

- предоставлению услуг кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

- развитию и информированию работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.

6.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.

6.4. Стороны совместно:

- реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ).

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Внедрить систему управления охраной труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда.

7.1.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2, 0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Минтруда России от 14 июля 2021 г. № 467 н).

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

7.1.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (*приложения № 3,5*).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

7.1.14. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставлять оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей, учитывать деятельность уполномоченного по охране труда при премировании.

7.1.15. Обеспечивать наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников.

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

7.1.17. Обеспечивать прохождение диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставлять работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организуют и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров, при приемке организации к началу учебного года.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, работников, являющихся членами

профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

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

8.2.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

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

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

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

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

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования .

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

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

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

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.2.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в

работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Стороны договорились:

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

9.3. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

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

9.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом, Уставом Профсоюза.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера
4. Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера (указывается размер доплаты в % к окладу, ставке; основание для выплаты).
5. Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
6. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

Приложение к коллективному договору № 1

Согласовано:
Председатель ПК
МБУДО СШ № 8 г. Сочи
Т. Е. Васильченко
«21» декабря 2023 г.

Утверждаю:
Директор
МБУДО СШ № 8 г. Сочи
С. А. Резниченко
«21» декабря 2023 г.

Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа № 8 г. Сочи

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют трудовой распорядок в МБУДО СШ № 8 г. Сочи и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством РФ и уставом МБУДО СШ № 8 г. Сочи в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников.

1.3. В Правилах используются следующие термины и понятия:

«Работодатель» – МБУДО СШ № 8 г. Сочи

«Работник» – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора;

«Дисциплина труда» – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Действие Правил распространяется на всех работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

1.5. Изменения и дополнения к Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

1.6. Официальным представителем Работодателя является директор.

2. Порядок приема, увольнения работников

2.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

2.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - 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;

- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

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

- медицинский документ о дееспособности и отсутствии заболеваний, предусмотренных перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти.

2.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

2.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

2.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не менее чем за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

2.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (если указанный срок увеличен – указать). Высвобождаемым работникам предоставляется 5 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

2.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право

расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка при сокращении численности или штата работников либо ликвидации организации.

2.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

2.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

3.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

3.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда;
- отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
 - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. В МБУДО ДЮСШ № 8 г. Сочи устанавливается:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

5.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

5.5. Режим работы образовательного учреждения устанавливается приказом руководителя.

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.7. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

5.7.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

5.7.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации,

транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

5.7.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

5.7.4. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

5.7.5. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.8. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за

исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2,4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

5.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска – 42 календарных дня для педагогических работников (тренеров – преподавателей, заместителя директора по УСР, заместителя директора по СМР, инструктора – методиста), 35 календарных дней для заместителя директора по АХР и 28 календарных дней для непедагогических работников (спортсмена – инструктора, рабочего по КО и РЗ, дворника и уборщика служебных помещений).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда (*Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22*);

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

5.9.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или

непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации или у работодателя - физического лица.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

5.9.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и

работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.9.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях: рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, по семейным обстоятельствам.

5.9.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

(часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими

диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом».(ст.185.1. ТК РФ) (часть пятая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ).

6. Порядок выдачи зарплаты

Заработная плата выплачивается ежемесячно 10 и 25 числа. Зарплата за первую половину месяца рассчитывается пропорционально отработанному времени.

7. Поощрения

7.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;

7.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

8.2. До наложения взыскания от работника берется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

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

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

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

8.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. *В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.*

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

8.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

9. Заключительные положения

9.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

9.2. Вопросы, связанные с трудовой деятельностью работников в организации, но не нашедшие детального отражения в настоящих Правилах (в том числе правила охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, защиты конфиденциальной информации и др.), подробно регламентируются в иных локальных нормативных актах организации.

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

10. Порядок формирования сведений о трудовой деятельности работников

Организация формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работников и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного Фонда Российской Федерации.

Приложение к коллективному договору № 2

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 8 г. Сочи**

Согласовано:
Председатель ПК
МБУДО СШ № 8 г. Сочи
_____ Т. Е. Васильченко
«21» декабря 2023 г.

Утверждаю:
Директор
МБУДО СШ № 8 г. Сочи
_____ С. А. Резниченко
«21» декабря 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивная школа № 8 г. Сочи

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи не противоречит действующему законодательству Российской Федерации в сфере труда.

Положение применяется при определении заработной платы работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи

Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов);
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителей МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

Должностные оклады и повышающие коэффициенты к должностным окладам за квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам устанавливаются согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты производятся по условиям оплаты труда МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

В случаях, когда заработная плата работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в действующих условиях, то на время их работы в МБУДО СШ № 8 г. Сочи в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МБУДО СШ № 8 г. Сочи, в части оплаты труда работников, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Оплата труда работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи устанавливается с учётом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-государственных гарантий по оплате труда;

-базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

-перечня видов выплат компенсационного характера в МБУДО СШ № 8 г. Сочи;

-перечня видов выплат стимулирующего характера в МБУДО СШ № 8 г. Сочи;

-рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

-согласования с первичной профсоюзной организацией МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

1.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются руководителем МБУДО СШ № 8 г. Сочи на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ) с учётом сложности и объёма выполняемой работы, но не менее чем утверждённые минимальные оклады по ПКГ.

1.2. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель МБУДО СШ № 8 г. Сочи самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады) заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу) заработной платы, установленному по ПКГ, образует новый оклад. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) заработной платы и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 1.

1.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок работникам МБУДО СШ № 8 г. Сочи должности которых не включены в приложение №1 к настоящему Положению, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных Учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных Учреждений Краснодарского края, утвержденными нормативными

правовыми актами высшего исполнительного органа государственной власти Краснодарского края.

1.4. Индексация заработной платы осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

1.5. В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированных групп этапов спортивной подготовки в связи с проведением набора тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100% на период проведения приема или дополнительного приема в учреждение.

1.6. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку обучающегося в зависимости от показанного обучающимся спортивного результата действует с первого числа месяца следующего за месяцем, в котором обучающимся был показан результат, на основании выписки из протоколов международных соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного календарного года.

Данный норматив оплаты труда распространяется на результаты, показанные в соревнованиях, внесенных в календарные планы спортивно-массовых мероприятий Министерства спорта РФ, министерства физической культуры и спорта Краснодарского края и департамента.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя обучающийся улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты труда соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором обучающимся был показан результат, на основании выписки из протоколов международных соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного календарного года.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда обучающийся, находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки обучающегося.

В случае отчисления или перевода обучающегося к другому тренеру-преподавателю или в другое муниципальное учреждение за тренером-преподавателем, подготовившим обучающегося, в отчисляемом учреждении сохраняется норматив оплаты труда за подготовку обучающегося в течение срока действия показанного результата до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного года.

Тренеру-преподавателю, за которым закреплен обучающийся, утверждается норматив оплаты труда за результат обучающегося с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной педагогической работы с обучающимся не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за результат сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного

уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного года.

Закрепление обучающегося за тренером-преподавателем определяется локальным актом учреждения.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя в период действия режима функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края соответствующим постановлением Губернатора Краснодарского края, обучающийся, находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 3 к Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя сохраняется до выступления обучающегося на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

1.7. Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров-преподавателей муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося, устанавливается в зависимости от недельного объема учебно-тренировочной нагрузки согласно этапам, периодам и задачам подготовки. Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки.

III. Оплата труда тренеров-преподавателей и спортсменов

1. Оплата труда в МБУДО СШ № 8 г. Сочи тренеров-преподавателей по спорту, старших тренеров-преподавателей по спорту, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей (далее тренер-преподаватель) производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки и нормативам оплаты труда за подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена, исходя из установленного размера должностного оклада.

2. Оплата труда МБУДО СШ № 8 г. Сочи тренеров-преподавателей по нормативам за одного занимающегося и подготовку высококвалифицированного учащегося - спортсмена устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся, объема учебно-тренировочной работы, уровней спортивной подготовки по группам видов спорта и показанного спортсменом результата (приложения № 2, 3 к настоящему Положению). Оплата труда тренеров-преподавателей, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих среднее профессиональное образование и звание «Мастер спорта России», «Мастер спорта международного класса» или «Заслуженный мастер спорта России», устанавливается в размерах, предусмотренных для указанных работников, имеющих высшее образование.

3. Заработная плата тренеров-преподавателей МБУДО СШ № 8 г. Сочи определяется путем умножения окладов (должностных окладов) на норматив оплаты труда (в процентах от оклада (должностного оклада) и деления

полученного произведения на 100.

4. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя

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

$N_{от} = N_{отэп} + N_{отр}$, где:

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

$N_{отэп}$ – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (определяется в соответствии с приложением № 2 к Положению), %

$N_{отр}$ – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся, установленный в зависимости от показанного обучающимся спортивного результата (определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению), %.

4.2. Норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта ($N_{отэп}$), определяется по формуле:

$N_{отэп} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots + k_n \times n_n)$, где:

$N_{отэп}$ – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (определяется в соответствии с приложением № 2 к Положению), %

k_1, k_2, \dots, k_n – количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

4.3. Норматив оплаты труда за подготовку обучающегося, установленный в зависимости от показанного обучающимся спортивного результата ($N_{отр}$), определяется по формуле:

$N_{отр} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots + k_n \times n_n)$, где:

$N_{отр}$ – норматив оплаты труда за подготовку обучающегося, установленный в зависимости от показанного обучающимся спортивного результата, %.

k_1, k_2, \dots, k_n – количество обучающихся, показавших спортивный результат, человек;

n_1, n_2, \dots, n_n – норматив оплаты труда за подготовку обучающегося, установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %

4.4. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$Z_{пл} = D_o + (D_{ох} N_{от})$, где:

Зпл- заработная плата тренера-преподавателя;

До – должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Нот – норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %

5. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя в МБУДО ДЮСШ № 8 г. Сочи может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата показанного спортсменом, увеличение (уменьшение) числа занимающихся и т.д.).

За тренером-преподавателем МБУДО СШ № 8 г. Сочи сохраняется норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена до окончания действия показанного результата независимо от обучения спортсмена на уровне подготовки.

Норматив за подготовку высококвалифицированного спортсмена устанавливается тренеру-преподавателю при непосредственном обучении спортсмена на уровне подготовки в период проведения соревнований.

6. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей МБУДО СШ № 8 г. Сочи, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося (занимающегося), устанавливается в зависимости от недельного режима учебно-тренировочной работы, согласно этапов, периодов и задач спортивной подготовки.

7. Для тренеров-преподавателей МБУДО СШ № 8 г. Сочи применяется максимальный режим учебно-тренировочной работы (приложение № 4).

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

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

9. Объем учебно-тренировочного процесса для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной подготовки, разработанной и утвержденной учреждением, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с Положением.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Оплата труда работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи, производится с учётом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается в МБУДО СШ № 8 г. Сочи по согласованию с профсоюзным комитетом МБУДО СШ № 8 г. Сочи с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

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

2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем МБУДО СШ № 8 г. Сочи персонально в отношении конкретного работника по согласованию с профсоюзным комитетом МБУДО СШ № 8 г. Сочи. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, физкультурно-спортивных организациях, органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления в области образования, физической культуры и спорта:

Рекомендуемые размеры:

При стаже работы (выслуге лет) от 1 года до 3 лет – 0,05;

при стаже работы (выслуге лет) от 3 до 5 лет – 0,10;

при стаже работы (выслуге лет) от 5 до 10 лет – 0,15;

при стаже работы (выслуге лет) от 10 до 15 лет – 0,20;

при стаже работы (выслуге лет) от 15 до 20 лет – 0,25;

при стаже работы (выслуге лет) свыше 20 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент за стаж работы (выслугу лет) устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается МБУДО СШ № 8 г. Сочи с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами по согласованию с профсоюзным комитетом МБУДО СШ № 8 г. Сочи. Установленные размеры повышающего коэффициента:

0,80 – при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

0,40 – при наличии знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

0,35 – при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

0,25 – при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома)

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

0,15 - при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта»;

0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

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

5. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи устанавливаются работникам стимулирующие надбавки к окладу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Краснодарского края, утвержденным нормативным правовым актом высшего исполнительного органа государственной власти Краснодарского края.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя МБУДО СШ № 8 г. Сочи по согласованию с профсоюзным комитетом МБУДО СШ № 8 г. Сочи в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных МБУДО СШ № 8 г. Сочи на оплату труда работников: МБУДО СШ № 8 г. Сочи, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя МБУДО СШ № 8 г. Сочи по согласованию с профсоюзным комитетом МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

Остальных работников, занятых в структурных подразделениях МБУДО СШ № 8 г. Сочи - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного

характера

1. Оплата труда работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи, занятых на работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Краснодарского края, утвержденным нормативным правовым актом высшего исполнительного органа государственной власти Краснодарского края – 12%.

2. Применение указанных выплат к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

VI. Порядок и условия премирования работников

1. Работникам МБУДО СШ № 8 г. Сочи могут быть установлены премии (при наличии финансовых возможностей):

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

Премирование осуществляется по решению руководителя МБУДО СШ № 8 г. Сочи по согласованию с профсоюзным комитетом МБУДО СШ № 8 г. Сочи в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МБУДО СШ № 8 г. Сочи на оплату труда работников:

заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений МБУДО СШ № 8 г. Сочи, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя МБУДО СШ № 8 г. Сочи остальных работников, занятых в структурных подразделениях МБУДО СШ № 8 г. Сочи, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

Размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

2. Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы (при наличии финансовых возможностей).

При премировании учитывается:

- высокие спортивные результаты на всероссийских и международных соревнованиях;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУДО СШ № 8 г. Сочи

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБУДО СШ № 8 г. Сочи;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

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

3. Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам одновременно в размере (при наличии финансовых средств):

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

- трёх окладов (должностных окладов) при наличии финансовых средств при награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации и муниципального образования в области физической культуры и спорта.

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

5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно по согласованию с профсоюзным комитетом МБУДО СШ № 8 г. Сочи. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МБУДО СШ № 8 г. Сочи;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБУДО СШ № 8 г. Сочи среди населения.

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

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

VII. Штатное расписание

1. Штатное расписание МБУДО СШ № 8 г. Сочи формируется и

утверждается руководителем МБУДО СШ № 8 г. Сочи, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, отделение и т.п.) в соответствии с Уставом МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

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

5. Численный состав работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных Учредителем.

VIII. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

1. Заработная плата руководителя МБУДО СШ № 8 г. Сочи его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Основной персонал МБУДО СШ № 8 г. Сочи и кратность к среднему размеру заработной платы основного персонала для установления должностного оклада руководителя определяется приказом управления образования и науки администрации города Сочи.

3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров МБУДО СШ № 8 г. Сочи устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

4. С учетом условий труда руководителю МБУДО СШ № 8 г. Сочи и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

5. Премирование - руководителю МБУДО СШ № 8 г. Сочи определяется с учетом результатов деятельности МБУДО ДЮСШ № 8 г. Сочи в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы МБУДО СШ № 8 г. Сочи, установленными главным распорядителем средств бюджета, в ведении которого находится МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

6. Заместителям руководителя МБУДО СШ № 8 г. Сочи устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом II настоящего Положения.

X. Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, работодатель МБУДО СШ № 8 г. Сочи несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя МБУДО СШ № 8 г. Сочи о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

- в связи с рождением первого, второго и последующего ребенка в размере 1000 рублей, 1000 рублей, 1000 рублей соответственно;

- в связи со смертью близких родственников, супруга(супруги) в размере 3000 рублей;

- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профкома);

Выплачивает денежное вознаграждение:

- в связи с исполнением возраста 50, 55 и 60 лет в размере 500 рублей, 500 рублей, 500 рублей соответственно.

- выплачивает денежное пособие при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста.

Выплачивает выходное пособие в установленном законодательством размере в связи с сокращением численности или штата в зависимости от стажа работы в организации.

Выплачивает работникам или членам их семей единовременное денежное пособие сверх установленного законодательством размера в случаях:

- гибели работника – 3-х минимальных размеров оплаты труда;

- установления работнику инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания- 5 минимальных размеров оплаты труда;

Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает работодатель МБУДО ДЮСШ № 8 г. Сочи на основании письменного заявления работника (по согласованию с профсоюзным комитетом МБУДО СШ № 8 г. Сочи).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Базовые оклады и минимальные повышающие коэффициенты к
должностным окладам
по профессиональным квалификационным группам руководителей,
специалистов и служащих муниципальных учреждений в области физической
культуры и спорта

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня		
Базовый оклад – 6838 рублей		
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	0,00
4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Базовый оклад – 8 068 рублей		
2 квалификационный уровень	Тренер-преподаватель, инструктор-методист	0,08
3 квалификационный уровень	старший тренер-преподаватель методист	0,09
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
Базовый оклад – 6 100 рублей		
1 квалификационный уровень	Специалист в сфере закупок	0,00

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей
за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки,
установленный в зависимости от численного состава обучающихся на
этапах спортивной подготовки по группам видов спорта

Вид дополнительной общеобразовательной программы в области физической культуры и спорта	Этап спортивной подготовки	Сроки реализации этапов спортивной подготовки	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (в процентах от должностного оклада)		
			группы видов спорта		
			I	II	III
Дополнительные общеразвивающие программы	Спортивно-оздоровительный	Весь период	3	3	3
Дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	Начальной подготовки	До 1 года	5	5	5
		Свыше 1 года	9	8	7

	Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	До 3 лет	13	12	11
		Свыше 3 лет	18	16	14

Примечания.

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:
 - 1) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;
 - 2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта;
 - 3) к третьей группе относятся все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр, но не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

<p>Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды города Сочи в процентах от должностного оклада за подготовку спортсмена (обучающегося) МБУДО СШ № 8 г. Сочи в зависимости от показанного обучающимся спортивного результата в личных индивидуальных видах олимпийских спортивных дисциплин, а также в неолимпийских дисциплинах олимпийского вида спорта</p>							
Уровень соревнований	Занятое место/норматив оплаты труда тренера-преподавателя от должностного оклада						
	1	2	3	4	5	6	участие
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	400	350	350	300	275	275	250
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	350	300	300	250	225	225	200
Всемирная универсиада, Юношеские олимпийские игры, Европейский юношеский олимпийский фестиваль	350	300	300	250	225	225	200
Этапы Кубка мира	200	175	175	150	100	100	75
Первенство мира	300	250	250	225	200	200	100
Первенство Европы	250	225	225	200	175	175	100

Чемпионат России, всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	350	300	300	250	225	225	
Кубок России (сумма этапов или финал)	350	300	300				
Первенство России среди молодежи	225	200	200	150	150	150	
Первенство России (юниоры, юниорки, юноши и девушки)	200	175	175				
Финал спартакиады молодежи России	225	200	200	150	150	150	
Финал спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	200	175	175	150	150	150	
Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	50	50					
Чемпионат ЮФО	55	55	55	-	-	-	-
Первенство ЮФО	45	45	45	-	-	-	-
Чемпионат края	45	-	-	-	-	-	-
Первенство края:							
(молодежь, юниоры)	40	-	-	-	-	-	-
(старшие юноши, девушки)	35	-	-	-	-	-	-
(юноши, девушки)	30	-	-	-	-	-	-
(мальчики, девочки)	25	-	-	-	-	-	-

Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды города Сочи в процентах от должностного оклада за подготовку спортсмена (обучающегося) МБУДО СШ № 8 г. Сочи в зависимости от показанного обучающимся спортивного результата в личных индивидуальных видах **неолимпийских спортивных дисциплин, а также неолимпийских видах спорта**

Уровень соревнований	Занятое место						
	1	2	3	4	5	6	участие
Чемпионат мира, Всемирные игры	400	350	350	300	275	275	250
Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал)	350	300	275	250	225	225	200
	350	300	275	250	225	225	200
Кубок Европы	300	275	275	200	175	175	150
Всемирная универсиада, Юношеские олимпийские игры, Европейский юношеский олимпийский фестиваль	300	275	275	200	175	175	150
Этапы Кубка мира	150	125	125	100	75	75	50

Первенство мира	250	225	225	175	150	150	100
Первенство Европы	225	200	200	175	150	150	100
Чемпионат России, всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	300	275	275	200	175	175	
Кубок России (сумма этапов или финал)	300	250	175				-
Первенство России среди молодежи	200	175	175	100	100	100	-
Первенство России (юниоры, юниорки, юноши и девушки)	200	150	150	100	100	100	-
Финал спартакиады молодежи России	200	175	175	100	100	100	-
Финал спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	200	150	150	100	100	100	-
Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	45	40	40	-	-	-	-
Чемпионат ЮФО	50	50	50	-	-	-	-
Первенство ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
Чемпионат края	35						
Первенство края:	30	-	-	-	-	-	-
(молодежь, юниоры)	30	-	-	-	-	-	-
(старшие юноши, девушки)	25	-	-	-	-	-	-
(юноши, девушки)	20	-	-	-	-	-	-
(мальчики, девочки)	15	-	-	-	-	-	-

Приложение к коллективному договору № 3

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 8 г. Сочи**

Согласовано

Председатель ПК

_____ Т.Е. Васильченко

«21» декабря 2023 г.

Утверждаю

Директор МБУДО СШ №8 г. Сочи

_____ С. А. Резниченко

«21» декабря 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах компенсационного и стимулирующего характера
(премирование, установление доплат и надбавок)
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
спортивная школа № 8 г. Сочи**

Настоящее Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера (премирование, установление доплат и надбавок) МБУДО СШ № 8 Г. Сочи не противоречит действующему законодательству Российской Федерации в сфере труда.

Каждый работник МБУДО СШ № 8 Г. Сочи имеет право на установление ему доплат и надбавок к заработной плате на основе настоящего Положения в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, имея в виду, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах тарифных ставок (окладов), определяемых на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края (далее - тарифной сетки).

1. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации имеет право устанавливать различные системы компенсационных и стимулирующих выплат с учетом мнения представительного органа работников. Настоящее Положение является неотъемлемой частью коллективного договора. В СШ №8 применяются следующие виды выплат: доплаты и надбавки, единовременные выплаты (премии, материальная помощь). Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи, утвержденного на год.

2. Компенсационные выплаты устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей, а также в случаях материального затруднения работников.

Доплата - выплата к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящая компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда. Доплаты за условия труда включаются в тарифные ставки (оклады) при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

Премия - стимулирующая выплата, носящая разовый характер, связанная с результатами труда работника.

Материальная помощь - выплата компенсационного характера, производимая на основании заявления работника в случае его материального затруднения.

3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

Квалификация работников и сложность выполняемых ими работ (наличие квалификационной категории, почетного звания, ученой степени и др.) учтены в размерах ставок и окладов, определенных на основе тарифной сетки.

Стимулирующие выплаты определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых работниками МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

Производятся за счет и в пределах фонда оплаты труда работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи, утвержденного на год, а также за счет и в пределах экономии по фонду оплаты труда.

Надбавка - стимулирующая выплата к тарифной части, носящая постоянный или временный характер, за ненормированный рабочий день, стаж работы и др.

4. Работникам МБУДО СШ № 8 г. Сочи могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

4.1 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.2 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; при выполнении работ различной квалификации; за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания; за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определенной трудовым договором;

за работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) за каждый час работы предусматривается доплата не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях.

за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5. Материальная помощь.

В целях оказания социальной поддержки работникам ДЮСШ №8, за счет экономии, сложившейся по фонду оплаты труда, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с рождением первого, второго и последующего ребенка в размере 1000 рублей, 1000 рублей, 1000 рублей соответственно;
- в связи со смертью близких родственников, супруга(супруги) в размере 3000 рублей;
- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профкома)
Выплачивает денежное вознаграждение:
- в связи с исполнением возраста 50,55 и 60 лет в размере 500 рублей, 500 рублей, 500 рублей соответственно.
- Выплачивает денежное пособие при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста;
- Выплачивает выходное пособие в установленном законодательством размере в связи с сокращением численности или штата в зависимости от стажа работы в организации.
- Выплачивает работникам или членам их семей единовременное денежное пособие сверх установленного законодательством размера в случаях:
- гибели работника – 3-х минимальных размеров оплаты труда;

установления работнику инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания – 5 минимальных размеров оплаты труда; Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимает работодатель МБУДО СШ № 8 г. Сочи на основании письменного заявления работника (по согласованию с профсоюзным комитетом МБУДО ДЮСШ № 8 Г. Сочи.

Размер материальной помощи конкретному работнику определяется приказом руководителя МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

6. Стимулирующие выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи, утвержденного на год.

6.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ(на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
другие выплаты.

6.2. Установить выплату стимулирующего характера в размере 3000 рублей отдельным категориям работников - дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципального образовательного учреждения. Выплата производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и основной должности. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников учреждения устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц; при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени

6.3 Выплаты за качество выполняемых работ.

6.4 Выплаты за стаж непрерывной работы в государственных учреждениях (отделениях), выслугу лет.

6.5 Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень.

6.6 Премияльные выплаты по итогам работы.

7. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего количества лет, проработанных в федеральных, государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и

муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта и других образовательных учреждениях на должностях спортивной направленности.

При выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05

При выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,10

При выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15

При выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20

При выслуге лет от 15 до 20 лет – 0,25

При выслуге лет свыше 20 лет – 0,30

8. Молодым специалистам, работающим по специальности после окончания высшего учебного заведения, устанавливается надбавка в размере 100 % от тарифной ставки (оклада) с учетом повышения за специализацию сроком на два года в пределах Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников МБУДО СШ № 8 г. Сочи, утвержденного на год.

9. Размер премии конкретному работнику МБУДО СШ № 8 г. Сочи определяется приказом руководителя спортивной школы.

10. Руководителю МБУДО СШ № 8 г. Сочи компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливает (изменяет, отменяет) учредитель на основании утвержденного Положения о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых руководителям спортивных школ.

11. Размеры надбавок стимулирующего характера работникам МБУДО СШ № 8 г. Сочи, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, определяются спортивной школой самостоятельно на основании положений о выплатах стимулирующего характера в пределах средств, направляемых на оплату труда. Положения о выплатах стимулирующего характера в МБУДО СШ № 8 г. Сочи не предусматривают минимальный и максимальный размеры указанных выплат.

12. Размеры доплат и надбавок работникам максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемого ими, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

13. Доплаты и надбавки работникам МБУДО СШ № 8 г. Сочи устанавливаются индивидуально в начале учебного года на определенный срок, но не более чем на учебный год. Также могут устанавливаться доплаты в течение учебного года.

14. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы. Отмена или уменьшение установленных работникам стимулирующих и компенсационных выплат производится приказом руководителя МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

15. Работникам МБУДО СШ № 8 г. Сочи, награжденным медалью «Герой труда Кубани», выплачивается доплата в размере 50% к ставке (окладу).

16. Перечень оснований для установления доплат и надбавок по должностям

Таблица № 1

Наименование должности	Основание для установления доплат и надбавок	Процент
Заместитель директора по учебно-спортивной работе	- создание системы мониторинга учебно-спортивного процесса в ОУ;	1- 70%
	- аналитический подход к планированию учебно-спортивного процесса в ОУ;	1- 70%
	- сохранение контингента обучающихся в ОУ;	1- 70%
	- организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации ОУ;	1- 70%
	- высокий уровень организации аттестации педагогических работников ОУ;	1- 70%
	- работа по стимулированию педагогов на повышение квалификации;	1- 70%
	- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;	1- 70%
	- за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (не менее 3-х лет), вошедшего в состав сборной команды России и занявшего 1 - 6 место на официальных соревнованиях соответствующего уровня;	1- 70%
Заместитель директора по спортивно-массовой работе	- создание системы мониторинга учебно-спортивного процесса в ОУ;	1- 70%
	- аналитический подход к планированию учебно-	1- 70%

	<p>спортивного процесса в ОУ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - сохранение контингента обучающихся в ОУ; - организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации ОУ; - высокий уровень организации аттестации педагогических работников ОУ; - работа по стимулированию педагогов на повышение квалификации; - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; - за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (не менее 3-х лет), вошедшего в состав сборной команды России и занявшего 1 - 6 место на официальных соревнованиях соответствующего уровня; 	<p>1- 70%</p> <p>1- 70%</p> <p>1- 70%</p> <p>1- 70%</p> <p>1- 70%</p> <p>1- 70%</p>
<p>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ в соответствии с нормами СанПиН; - обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности в ОУ (отсутствие предписаний контролирующих органов); - обеспечение охраны образовательного учреждения в период образовательного процесса и во внеурочное время; - качественная организация работы по развитию материально-технической базы ОУ; - эффективность использования материально-технической базы ОУ; - обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности; - организация контроля и эффективного использования собственного автотранспорта ОУ; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в ОУ; 	<p>1- 70%</p> <p>1- 70%</p> <p>1- 70%</p> <p>1- 70%</p> <p>1- 70%</p> <p>1- 70%</p> <p>1- 70%</p> <p>1- 70%</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - за выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения; - за сложность, интенсивность и напряженность в работе; - за погрузочно-разгрузочные работы 	<p>1- 70%</p> <p>1-100%</p> <p>1- 20%</p>
Инструктор - методист	<ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение спортивно – массовых мероприятий. - обеспечение методического сопровождения учебного процесса 	<p>10- 100%</p> <p>10- 100%</p>
Методист	<ul style="list-style-type: none"> - Организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений учащихся - Развитие учебно – методического комплекса, разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы 	<p>1-100%</p> <p>1-100%</p>
Тренер-преподаватель	<ul style="list-style-type: none"> - работа педагога в качестве наставника; - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ у учащихся, родителей, общественности; -отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, по поводу конфликтных ситуаций, эффективность работы по решению конфликтных ситуаций; - за организационно-методическую и учебно-консультационную работу; - за привлечение учащихся района к спортивно-массовой работе в летний оздоровительный период; - за участие в проведении спортивных мероприятий; - за творческие и профессиональные достижения в работе; - председателю аттестационной комиссии; - за работу по защите социально-экономических интересов 	<p>1- 20%</p> <p>1- 20%</p> <p>1- 20%</p> <p>1- 30%</p> <p>1- 30%</p> <p>1- 50%</p> <p>1- 50%</p> <p>1- 50%</p> <p>1- 30%</p>

	<p>работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> - за неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, требований охраны труда и техники безопасности; - за подготовку члена сборной команды России, за подготовку мастеров спорта России, МСМК и ЗМС; - за руководство методическими объединениями по видам спорта; - за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (не менее 3-х лет), вошедшего в состав сборной команды России и занявшего 1 - 6 место на официальных соревнованиях соответствующего уровня; - за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса - сохранность контингента обучающихся в течение учебного года (более 80% от первоначального набора) - за участие обучающихся в мероприятиях различного уровня за результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня 	<p>1- 30%</p> <p>1- 100%</p> <p>1- 50%</p> <p>1- 100%</p> <p>1- 50%</p>
Спортивный инструктор	<ul style="list-style-type: none"> - профессионализм, высокие показатели в работе; - за участие во всероссийских и международных соревнованиях в составе сборной команды России (края) и стабильность высоких спортивных результатов, показанных на всероссийских и международных соревнованиях, в течение не менее двух лет 	<p>1- 100%</p> <p>1- 500%</p>
Дворник	<ul style="list-style-type: none"> - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка участка; - содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно- 	<p>1- 50%</p> <p>1- 50%</p>

	гигиенических норм	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<ul style="list-style-type: none"> - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - проведение регулярного мелкого ремонта учебных и вспомогательных помещений 	<p>1-100%</p> <p>1- 50%</p>
Уборщик производственных и служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений ОУ в соответствии с нормами СанПиН; - организация и проведение генеральных уборок в ОУ; - за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу с дезинфицирующими и моющими средствами, уборку общественного туалета 	<p>1- 60%</p> <p>1- 20%</p> <p>12%</p>

17. Виды и размеры доплат и надбавок пересматриваются перед началом учебного года.

18. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты и могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

19. Работодатель имеет право снизить размер надбавки или снять надбавку в случае следующих упущений:

- недобросовестного отношения к работе, невнимательного отношения к учащимся;
- травматизм, нарушение охраны труда;
- нарушение трудовой дисциплины;
- неправильное ведение документации;
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) учащихся, поданная в письменном виде;
- в связи с изменениями условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

20. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работник должен быть предупрежден о снятии доплат и надбавок не позднее, чем за 2 месяца.

Приложение к коллективному договору № 4

Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера

Уборщик производственных и служебных помещений	- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу с дезинфицирующими и моющими средствами, уборку общественного туалета	12 % от должностного оклада
--	--	-----------------------------

Приложение к коллективному договору № 5

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.	тренер-преподаватель.

Приложение к коллективному договору № 6

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 8 г. Сочи

Согласовано

Председатель ПК

_____ Т.Е. Васильченко

«21» декабря 2023 г.

Утверждаю

Директор МБУДО СШ № 8 г. Сочи

_____ С. А. Резниченко

«21» декабря 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБУДО СШ № 8 г. Сочи.

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности МБУДО СШ № 8 г. Сочи, имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей

педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за две недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части⁵.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не

⁵ Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.