

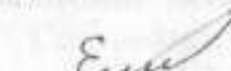
От работодателя:

Директор МБОУ ДО ДЮСШ МР
Стерлибашевский район РБ


И.И.Муратов
«26» 12 2024 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации работников МБОУ ДО
ДЮСШ МР Стерлибашевский район РБ


Е.И.Курамшина
«26» 12 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальной бюджетной образовательной организации дополнительного
образования детско-юношеской спортивной школы муниципального района
Стерлибашевский район Республики Башкортостан
на 2025-2027 годы

Коллективный договор прошел
предварительное согласование в
Стерлибашевском РК профсоюза
работников образования и науки РФ
Регистрационный № 19
от «27» декабря 2024 г.
Председатель Стерлибашевской
районной организации Башкирской
республиканской организации
Профсоюза работников народного
образования и науки Российской
Федерации




Р.Т.Рысаева
(Ф.И.О.)

Коллективный договор утвержден на
общем собрании трудового
коллектива МБОУ ДО ДЮСШ МР
Стерлибашевский район РБ
Протокол № 20
«26» 12 2024 г.

Территориальный отдел ГКУ РЦЗН по Стерлибашевскому району
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«27» декабря 2024 г.
Регистрационный номер 126
Подпись 

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальной бюджетной образовательной организации дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы муниципального района Стерлибашевский район Республики Башкортостан

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Башкирским Республиканским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2025-2027 годы (далее – ОТС 2025-2027 годы), отраслевым соглашением между Администрацией муниципального района Стерлибашевский район Республики Башкортостан, Отдела образования Администрации муниципального района Стерлибашевский район Республики Башкортостан и комитетом Стерлибашевской районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025-2027 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном законом порядке его представителя Муратова И.И. (далее – работодатель)
- работники в лице уполномоченного в установленном законом порядке представителя Курамшина Е.И. (далее – профком).

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить работников под подпись с текстом коллективного договора всех работников в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор

сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением, ОТС 2025-2027. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

В случае изменения условий отраслевого территориального соглашения, ОТС 2025-2027 или заключения новых соглашений работодатель (или профком) в течение месяца выходит с инициативой о внесении изменений в условия коллективного договора.

1.11. Регистрация коллективного договора в территориальном подразделении Министерства семьи, труда и социальной защиты населения РБ осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан и положениями действующего коллективного договора.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

1.17. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2027 г. включительно.

1.19. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, установленном порядком внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.20. К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1)
2. Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (Приложение №2).
3. Положение об оказании материальной помощи (Приложение №3);
4. График сменности (приложение №4)
5. Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления персонального повышающего коэффициента (Приложение №5);
6. Список должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях (Приложение №6);
7. Соглашение по охране труда (Приложение №7);
8. Перечень профессий, дающих право на бесплатное получение по нормам специальной одежды и СИЗ (Приложение №8);
9. Форма расчетного листка (Приложение №9).

Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора. Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и ответственности.

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

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

трудовые, профессиональные права и интересы работников.

4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.2. Работодатель обязуется:

1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, финансировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию.

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

3. Обеспечивать:

- участие профкома в работе органов управления учреждением (назначительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решений о назначении представителя работников (члена профкома) в качестве члена наблюдательного совета.

4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения взаимного мнения сторон.

2.4. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию)

осуществляет (принимает):

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
- введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);
- решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
- привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;

2.5. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения устанавливающие (определяющие):

- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (ст.81 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- график сменности (ст.103 ТК РФ);
- график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- систему оплаты труда учреждения, условия и размер осуществления стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- объем педагогической нагрузки, тарификацию (п.2.8, 4.1.5 ОТС 2025-2027 годы, п.1.9 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);
- объем педагогической нагрузки работодателя и совместителей (п.4.6 ОТС 2025-2027 годы);
- расписание занятий (уроков) (п.2.8 ОТС 2025-2027 годы);
- план и график работы учреждения по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в случае простоя ((п.4.10.3 ОТС 2025-2027 годы);
- введение суммированного рабочего времени (п.4.12 ОТС 2025-2027 годы);
- оплата труда педагогического работника в случае истечения срока действия его квалификационной категории (п.7.5 ОТС 2025-2027 годы);
- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (п.7.6.3 ОТС 2025-2027 годы);
- график аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (п.7.6.3 ОТС 2025-2027 годы);
- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период, организация и графики работ с указанием их характера и особенностей (п.4.6 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536, п.2.8 коллективного договора);
- нормы профессиональной этики педагогических работников;

2.6. Профком:

1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.
2. Разъясняет работникам положения коллективного договора.
3. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссии по трудовым спорам, суде.
4. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации (размер определяется).
5. Осуществляет контроль за:
 - выполнением работодателем норм действующего трудового права,

- наличие нормативных актов, условий коллективного договора;
- состоянием охраны труда в учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе из фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

6. Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (учета мотивированного мнения).

7. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

8. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

9. Информировывает членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

10. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза.

11. Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза.

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

13. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

14. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

15. Организует информирование, правовой всеобуч для работников.

16. Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление в случае нарушения руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

17. Участвует совместно с райкомом (горкомом) Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников и обеспечения их подарками.

18. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного социального страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

19. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с решением об оказании материальной помощи членам Профсоюза студентам народного образования и науки РФ, в пределах утвержденной суммы взносов и расходов членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации.

20. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных, стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, составления расписания занятий (уроков) принимаются с учетом мнения профкома (по согласованию).

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

22. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

23. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

24. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель указывает в трудовом договоре основания для его заключения.

25. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, условиями коллективных договоров, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

3.4. Стороны подтверждают:

1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.
2. В случае обращения работника, работающего в учреждении на условиях гражданско-правового договора, к руководителю с заявлением о признании таких отношений трудовыми руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.
3. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.
4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:
 - педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию;
 - имеющим продолжительный стаж работы, имеющим свидетельство о квалификации профессиональному стандарту
5. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.
6. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.
7. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.
8. Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учетом мотивированного мнения профкома (по согласованию). Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.
9. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников.
10. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или)

личностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

11. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в уведомлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

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

12. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалах).

13. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

14. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

15. В день увольнения работнику работодатель обязан выдать справку о размере заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в

при этом переводе на другую работу, производится только по письменному согласию сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.6. Руководитель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.7. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отсутствия от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере не ниже оклада.

Указанная заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работнику, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель в письменной форме предлагает работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии), в т.ч. в других местностях (филиале).

3.9. Работодатель:

1. Уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать сведения об изменении штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.

2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время не менее 3-х часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производит с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

3.10. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179

ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными наградами, Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, имеющие свидетельство о квалификации профессиональному стандарту.

3.11. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение возможности пользоваться на правах работников учреждения возможностями учреждения, услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных учреждений.

3.12. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Министерства России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Министерства России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами учреждения.

4.2. Стороны подтверждают, что:

1. Педагогические работники, ведущие учебную нагрузку (преподавательскую работу), привлекаются к работе в учреждении в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы),

занятия которой регулируется расписанием учебных занятий.

2. В учреждении для непедagogических работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени:

- не более 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата устанавливается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели;

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

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

4. Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику за исключением сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), предоставляется полной продолжительности, определенной для этой категории, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

5. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, отработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6. Педагогические работники, в том числе работающие на условиях совместительства, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Правила и условия предоставления данного отпуска устанавливает Порядок, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его желанию и оформляется распорядительным актом учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.

8. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен работнику не позднее чем через 1 месяц.

Предполагаемая продолжительность отпуска, а также возможность его переноса на части оговаривается работником и работодателем, фиксируется в распорядительном акте учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно

работодателя не менее чем за 3 календарных дня.

В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Это правило распространяется при предоставлении работнику оплачиваемого длительного отпуска.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

За счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, возможна оплата длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, учетом имеющихся в учреждении средств и фиксируется в распорядительном акте учреждения о предоставлении длительного отпуска.

9. В целях реализации ст.101 и 119 ТК РФ и компенсации работникам образовательных организаций членам профсоюза дополнительной нагрузки за фактическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени предусмотрены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

- руководитель (директор, заведующий), руководитель структурного подразделения, филиала, заместитель руководителя;
- главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер;
- водитель;
- методист, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель;

10. Работникам членам профсоюза с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 7 календарных дней.

11. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

12. Оплата работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

4.3. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть установлена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, – один месяц.

При учете рабочего времени работников с суммированным учетом

рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Минтруда РБ о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

4.4. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

4.5. 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, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.6. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, воспитателя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

4.10. Запрещено привлекать педагогических работников для выполнения физических работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений.

4.11. Работодатель предоставляет работникам с вредными условиями труда с классом вредности 3.2., определенной результатами специальной оценки, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается также трудовым договором.

4.12. Работодатель предоставляет работнику члену профсоюза по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - не менее 2 календарных дней;
- для проводов детей в армию - не менее 2 календарных дней;
- для сопровождения ученика в школу в 1 класс - не менее 1 календарный день в День Знаний;
- на похороны членов семьи - не менее 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - не менее 1 календарный день;
- собственная свадьба - не менее 3 календарных дня;
- свадьба детей - не менее 2 календарных дня;
- председателю профкома - не менее 2 календарных дня;
- проработавшим без больничного в течение 1 года - не менее 2 календарных дней;
- на пастьбу скота - не менее 2 календарный день 1 раз в год
- членам профкома - не менее 1 календарного дня
- работникам, привлекаемым к проведению ОГЭ, ЕГЭ в качестве организаторов и экспертов - не менее 2 дней.
- работникам, привлекаемым к различным комиссиям муниципального, регионального уровня в качестве экспертов, членов комиссий - не менее 2 дней

Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы
- одинокой матери или одинокому отцу, воспитывающим ребёнка до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от места жительства

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том

числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате

5.2. Стороны подтверждают:

1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных стимулирующих выплат, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников муниципальной бюджетной образовательной организации дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы муниципального района Стерлибашевский район Республики Башкортостан.

3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера за результативность, качество и эффективность профессиональной деятельности работников муниципальной бюджетной образовательной организации дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы муниципального района Стерлибашевский район Республики Башкортостан, устанавливающим основания для начисления выплат и их периодичность.

4. При наличии средств работникам может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи муниципальной бюджетной образовательной организации дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы муниципального района Стерлибашевский район Республики Башкортостан.

5. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждения условия и порядок оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть снижены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утвержденного Постановлением Правительства РБ от 20.03.2018 №374 и Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района Стерлибашевский район Республики Башкортостан (утв. Постановлением главы Администрации муниципального района Стерлибашевский район №384 от 27.08.2018 г.).

6. При изменении организационно-правовой формы учреждения, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета

стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться в согласовании с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда (при расчете применяется более высокий размер оплаты, установленный законом на данный период времени).

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

Оплата сверхурочной работы, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитываются и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом размер повышения оплаты труда работников, занятых на таких работах, составляет 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

За проведения в установленном порядке специальной оценки условий

работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Государственного образования СССР от 20.08.1990 № 579, устанавливается компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада). Конкретный размер выплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности его работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (отменены) без проведения специальной оценки условий труда при отсутствии полного соответствия рабочего места требованиям безопасности фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте.

10. Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

11. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

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

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

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника пределов часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

12. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее образование, за работу, не входящую в должностные обязанности работников, конкретные размеры которых определяются администрацией об оплате труда учреждения, но не ниже предусмотренных администрацией об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, молодым специалистам являются обязательными.

13. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, работающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие стимулирующие и стимулирующие выплаты.

14. Молодым специалистам – педагогическим работникам, впервые поступающим к работе после окончания образовательных организаций среднего образования, профессиональных образовательных организаций, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной плате

нагрузку) в размере 0,3 за фактическую нагрузку в течение 3 лет на условиях, предусмотренных разделом X «Дополнительные гарантии молодежи» коллективного договора.

15. При осуществлении единовременных выплат в соответствии с решениями органов государственной власти и органов местного самоуправления данные выплаты производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности).

16. Оплата труда педагогических работников в период отмены образовательного, воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана эта отмена.

17. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. орденами, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку в размере 0,10. (Если предусмотрено финансирование соответствующие цели или за счет средств полученных от приносящих доход деятельности.)

18. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах учреждения.

19. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выплаты заработной платы – 5 числа и 20 числа каждого месяца. Указанные дни выплаты заработной платы закрепляются также правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней при выплате заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, уведомив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

21. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

22. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной

по день фактического расчета включительно.

23. Изменение условий оплаты труда, происходит:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа работы - с даты достижения стажа работы;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

24. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листки в доступном для работников формате, включающие информацию о размерах причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей заработной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

25. Заработная плата выплачивается непосредственно в учреждении либо перечисляется с согласия работника на указанный им счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

26. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, труд которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы осуществляется совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для дворников служебных помещений составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

27. Штаты учреждения формируются с учетом установленной максимальной наполняемости групп. За фактическое превышение количества работников в группе работникам по соглашению сторон трудового договора выплачивается доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема работ, но не менее 15% от оклада.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Стороны договорились:

1. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2. Производить дополнительные выплаты увольняемым вследствие аттестационных мероприятий работникам к сумме выходного пособия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.3. Работодатель должен:

1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России № 08-415 и Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015.

2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также направления работника на прохождение независимой оценки квалификации 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. 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.

4. 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.

5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией с участием профкома.

6. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки определяются работодателем с учетом мнения профкома не реже 1 раза в три года.

7. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

8. При сокращении численности или штата работников и при равной

непрерывности труда и квалификации преимущественное право на получение работы наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 32.1 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- председатель профкома;

VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», положениями ОТС.

7.2. Аттестация заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется квалификационной комиссией учреждения.

7.3. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия для установления оплаты труда по другой педагогической должности при совпадении должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств учреждения, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Преподаватель физической культуры (физического воспитания)	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); инструктор по физкультуре, инструктор, тренер-преподаватель
Спортивный тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДОСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре
Преподаватель физического	Учитель, преподаватель физкультуры

воспитания	(физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
------------	---

7.4. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом имевшейся категории в период:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;

до принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории (отказе в установлении) после подачи заявления в аттестационную комиссию.

Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мотивированного мнения профкома на срок 1 год.

Оплата труда педагогических работников имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой должности присвоена квалификационная категория.

7.5. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

2) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам сроки экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе его аттестации могут быть изменены с учетом интересов аттестуемого работника.

3) Работодатель:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

-осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома;

-направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

7.6. Сроки представления педагогических работников для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профкома (по согласованию).

По заявлению работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

7.7. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник поступает впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.8. Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) изучаемых предметов.

7.9. Педагогические работники, имеющие (имевшие) высшую квалификационную категорию по одной должности, имеют право проходить аттестацию в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

7.10. Педагогические работники, проходящие аттестацию, имеют право участвовать на заседании аттестационной комиссии.

7.11. Работникам – членам и экспертам Аттестационной комиссии Министерства образования Республики Башкортостан по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью в календарных днях.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда внедрение современных средств безопасности труда, снижающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

8.1. Работодатель:

1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ и рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.08.2015 № 12-1077.
2. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приложение №8).
3. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
4. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 6).
5. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда.
6. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.
7. Обеспечивает проверку знаний работников по охране труда к началу каждого года.
8. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и обязательных материалов на рабочих местах.
9. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам профессий в соответствии со штатным расписанием и согласовывает с профкомом.
10. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по оценке условий труда на рабочих местах.
11. Предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими обязательные нормативные требования охраны труда (Приложение №5).
12. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение №7).
13. При численности работников учреждения более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику, на которого возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.
14. Обеспечивает за счет средств учреждения:

- прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

15. Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

16. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

17. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

18. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере одной месячной заработной платы, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

19. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

20. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры персонала, в том числе:

- компенсирует работникам оплату занятий спортом в клубах и секциях;
- организует и проводит физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- за выполнение норм физкультурного спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на золотой, серебряный или бронзовый знак отличия работника при наличии средств и возможностей организации может предоставляться материальное вознаграждение.

- организует и проводит физкультурно-оздоровительные мероприятия: производственную гимнастику, лечебную физическую культуру (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на

на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

-приобретает, содержит и обновляет спортивный инвентарь;

-назначают ответственное лицо за реализацию мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и создают рабочую группу по координации и контролю работы по профилактике ВИЧ-инфекции в ОУ.

-назначают исполнителей мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции.

-рассматривают вопросы по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного инструктажных по охране труда.

-предоставляют инструктаж по профилактике ВИЧ-инфекции среди работников образовательных организаций.

-распространяют информационные материалы по профилактике ВИЧ-инфекции среди организаций образования.

8.5. Работники:

1. Соблюдают требования охраны труда, установленные законами и другими нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

3. Проходят обязательные предварительные при поступлении на работу медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

4. Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

5. Извещают немедленно руководителя, заместителя руководителя либо структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

8.7. Профком:

1. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией учреждения законодательства по охране труда.

2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, средств.

3. Избирает уполномоченных по охране труда.

4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

8.8. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по ответственному контролю за безопасными условиями труда работников, содействие созданию условий, влияющих на повышение эффективности деятельности учреждения.

8.9. Принимает участие в районном этапе смотра-конкурса «Лучшее производственное учреждение по охране труда».

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и обеспечению льгот и гарантий работников.

9.2. Стороны подтверждают:

1. Работникам при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не считая свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда.

9.3. Стороны договорились:

1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных средств.

2. Создать условия для организации питания работников, оборудовать комнату отдыха и личной гигиены.

9.4. Работодатель:

1. При предоставлении работникам очередного отпуска и в честь годовщины дня учителя выплачивает единовременное материальное

вознаграждение (в пределах собственных средств учреждения, в том числе поступивших от приносящей доход деятельности).

2. Оказывает материальную помощь работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

Х. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны:

1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законодательством социальных льгот и гарантий.

2. Способствуют созданию в учреждении совета молодых педагогов.

3. Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % к ставке заработной платы (окладу).

4. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

10.2. Стороны договорились:

1. Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов.

2. Предоставлять оплачиваемые дополнительные дни отдыха (выходные дни) отцу при выписке новорожденного из роддома.

4. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

5. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

6. Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

10.3. Работодатель:

1. Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего образования, профессиональных образовательных учреждений, в размере 0,30 за фактическую нагрузку в течение трех лет или до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

2. Устанавливает педагогическим работникам, закончившим учреждения высшего образования, профессиональные образовательные учреждения, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогической должности, единовременную стимулирующую выплату в размере до 2-х ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения.

10.4. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией на основном месте работы.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию республики;
- обучение в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имеющего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности республиканской профсоюзной организации, профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан № ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Республиканского отраслевого соглашения между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан, отраслевым территориальным (районным, городским) соглашением и настоящим коллективным договором.

11.2. Работодатель:

1. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская нарушения установленных законом прав и гарантий профсоюзной

деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации образовательной организации.

2. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

3. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно отдельное помещение площадью не менее 4 кв.м, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения профсоюзных собраний; обеспечивает надлежащее содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и др.

4. Способствует:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда профкома Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;

- посещению учреждения представителями выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

5. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

6. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

7. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление из заработной платы работников по заявлению работников сумм для погашений займов, полученных в Кредитном потребительском кооперативе «Кредитный Союз Образование» с целью усиления социальной поддержки работников.

8. Выделяет денежные средства на культурно-массовую и культурно-оздоровительную работу в трудовом коллективе (из средств, полученных от приносящей доход деятельности).

11.3. Стороны признают:

1. Члены профсоюзного комитета, члены комиссий профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда профкома, внештатный правовой инспектор труда республиканского комитета Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации комиссиях с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения

общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний профсоюзного комитета, собраний, созываемых Профсоюзом; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учебе.

2. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, а также члены профбюро, профгруппорги структурных подразделений организации не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, председатель (его заместители) первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод этих профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета.

3. Увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится в порядке, установленном ст.374 Трудового кодекса РФ.

4. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.4. Стороны обязуются рассматривать и решать конфликты и споры в соответствии с законодательством.

11.5. Стороны подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом РБ «О профессиональных союзах» профсоюзный комитет вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым или территориальным соглашением;

- члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период проведения не могут без предварительного согласия профкома быть 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 (статья 39 ТК РФ);

- члены профкома включаются в состав комиссий учреждения: по трудовым спорам, по тарификации,

специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, регулированию споров между участниками образовательных отношений, оздоровлению работников и др.);

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается социально значимой для деятельности образовательной организации, ее структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

Председателю, членам профкома устанавливаются доплаты, надбавки, иные поощрительные выплаты за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

11.6. Стороны ходатайствуют о представлении к государственным и общественным наградам профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении.

ХП. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями Стерлибашевской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

12.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации и орган управления образованием.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением положений коллективного договора, нарушение или неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципальной
бюджетной образовательной
организации дополнительного
образования детско-юношеская
спортивная школа МР

Стерлибашевский район РБ

 /Курамшина Е.Е./

09 2023 года

Утверждаю

Директор муниципальной бюджетной
образовательной организации
дополнительного образования детско-
юношеская спортивная школа МР

Стерлибашевский район РБ

 /Муратов И.И./

от «04» 09 2023 года № 17

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для работников муниципальной бюджетной образовательной организации дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа муниципального района Стерлибашевский район Республики Башкортостан

В соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации в целях улучшения работы МБОУ ДО ДЮСШ МР Стерлибашевский район РБ и укрепления трудовой дисциплины разработаны и утверждены следующие правила.

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ ДО ДЮСШ МР Стерлибашевский район РБ (далее Правила) являются локальным нормативным актом образовательного учреждения дополнительного образования детей (далее ДЮСШ).
2. Правила разработаны и утверждены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом учреждения и иными законодательными и нормативными правовыми актами, и регулируют порядок приема и увольнения работников ДЮСШ, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в ДЮСШ.
3. Правила имеют своей целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
4. Правила утверждаются директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

Правила вывешиваются в учреждении ДЮСШ на видном месте.

При приеме на работу работодатель учреждения обязан ознакомить работника Правилами под роспись.

2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Прием на работу

Директор ДЮСШ принимается и увольняется Главой Администрации муниципального района Стерлибашевский район РБ.

Работники ДЮСШ реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с ДЮСШ.

Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работника и учреждения.

При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

При заключении трудового договора работник представляет следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иное удостоверение личности;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации и наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется директором.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) директора, изданным на основании заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ директора о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По

требованию работника директор обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.2.6. Перед допуском к работе вновь поступившего работника, администрация обязана:

ознакомить работника с действующими в учреждении Уставом, коллективным договором, настоящими Правилами и иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (ст.68 ТК РФ);

ознакомить работника с его должностной инструкцией под роспись, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности; проинструктировать на рабочем месте по вопросам охраны труда, пожарной безопасности, организации охраны жизни и здоровья детей.

2.2.7. На каждого работника оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек (ст.66 ТК РФ). Трудовые книжки хранятся в ДЮСШ.

2.2.8. Сотрудники – совместители представляют трудовую книжку (ксерокопию), заверенную администрацией по основному месту работы.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст. 66 ТК РФ).

2.2.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора ДЮСШ в трудовую книжку, администрация учреждения обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке Т-2.

2.2.10. На каждого работника заводится личное дело. После увольнения работника личное дело остается в учреждении и хранится как архивный материал.

2.2. Отказ в приеме на работу

2.2.11. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. (ст.64 ТК РФ).

2.2.12. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том

числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

- 2.2.3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в ДЮСШ в течение этого срока.
- 2.2.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.
- 2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.
- 2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация учреждения обязана сообщить причину отказа в письменной форме.
- 2.2.7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Увольнение работников.

- 2.3.1. Увольнение работника – прекращение трудового договора – осуществляется только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.
- 2.3.2. По инициативе работника трудовой договор расторгается после письменного предварительного предупреждения администрации за 2 недели (ст. 80 ТК РФ). До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник. (ст. 80 ТК РФ).
- 2.3.3. Перевод на другую постоянную работу в учреждении по инициативе администрации, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ). Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то администрация обязана в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

134. При расторжении трудового договора директор ДЮСШ издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

135. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться точно в соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ и ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ.

Расторжение трудового договора (контракта) с работником происходит при согласовании с выборным профсоюзным органом (ст. 82 ТК РФ).

136. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация учреждения освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

137. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ, а также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; В день увольнения администрация производит с работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку и по письменному заявлению другие документы (или их копии), связанные с работой.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ АДМИНИСТРАЦИИ ДЮСШ

Непосредственное управление учреждением осуществляет директор.

12 Директор имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;
- применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение. (ст.192 ТК РФ);
- совместно с ПК осуществлять поощрение и премирование работников;
- привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ДЮСШ и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Директор обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- организовать труд работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиками работы.
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, освещения, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых материалов в работе.
- осуществлять контроль за качеством образовательного процесса.
- совершенствовать организацию труда, своевременно выдавать заработную плату (не реже чем каждые полмесяца – 5 и 20 числа каждого месяца, ст. 136 ТК РФ) и пособия.
- своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности ДЮСШ.
- принимать меры по обеспечению трудовой и учебной дисциплины.
- соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и обучающихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности.
- обеспечить безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций, оборудования и принимать меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно организовать осмотр и ремонт здания образовательного учреждения.

- контролировать знания и соблюдение работниками всех требований и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.
- принимать необходимые меры по профилактике травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и обучающихся.
- организовывать в установленном порядке работу комиссий по приемке учреждения к новому учебному году, подписать акты проверки готовности образовательного учреждения.
- заключать и организовывать совместно с профкомом выполнение ежегодных соглашений по охране труда, подводить итоги выполнения соглашения по охране труда один раз в полугодие.
- утверждать по согласованию с профкомом инструкции по охране труда для работников и обучающихся. В установленном порядке организовать пересмотр инструкции.
- проводить вводный инструктаж с вновь поступающими на работу лицами, инструктаж на рабочем месте с сотрудниками учреждения. Оформлять проведение инструктажа в журнале.
- организовать оптимальный режим труда и отдыха работников.
- проводить оплату больничных листов нетрудоспособности.
- запрещать проведение образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья обучающихся или работников учреждения.
- обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками ДЮСШ.
- своевременно предоставить отпуск работникам ДЮСШ в соответствии с графиком, утвержденным ежегодно до 15 декабря. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.

3.1. Все работники обязаны:

- выполнять Устав МБОУ ДО ДЮСШ МР Стерлибашевский район и правила внутреннего трудового распорядка;
- выполнять условия трудового договора (контракта), свои должностные инструкции;
- соблюдать требования охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;
- систематически проходить медицинское обследование;
- содержать рабочее место, мебель, оборудование и имущество в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях ДЮСШ, бережно относиться к имуществу учреждения;
- вести себя достойно, соблюдать этические правила поведения в коллективе;

3.2. Педагогические работники обязаны:

- удовлетворять требования соответствующих тарифно-квалификационных, педагогических характеристик, систематически повышать свою квалификацию;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- отвечать непосредственно перед Администрацией ДЮСШ за качество обучения и воспитания детей;
- нести ответственность за сохранность жизни и состояние здоровья обучающихся;
- поддерживать регулярную связь с родителями (законными представителями).

4. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ДЮСШ в формах, предусмотренных законодательством и уставом учреждения;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.2. Педагогические работники ДЮСШ, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся, при исполнении профессиональных обязанностей;
- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

4.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав МБОУ ДО ДЮСШ и настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу ДЮСШ и других работников.
- незамедлительно сообщить директору учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества ДЮСШ;
- поддерживать дисциплину в ДЮСШ на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.4. Работнику запрещается во время образовательного процесса:

- оталякать работников от их непосредственной работы;
- вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей;
- оталякать обучающихся на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- созывать собрания, заседания и всякого рода совещания;

- удалять обучающихся с занятий;
- курить в помещении и на территории ДЮСШ;

4.5. Во время проведения занятий не разрешается входить в кабинет посторонним лицам, за исключением администрации ДЮСШ, делать педагогам замечания по поводу их работы.

4.6. Работник несет материальную ответственность за причиненный ДЮСШ прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества учреждения или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в ДЮСШ, если ДЮСШ несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для учреждения произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных в следующих пунктах настоящих Правил:

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

- А) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- Б) умышленного причинения ущерба;
- В) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- Г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- Д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- Е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- Ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.7. Работники ДЮСШ привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 7.4. - 7.13. настоящих Правил.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В ДЮСШ устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

5.2. Длительность рабочего времени:

40 часов в неделю у директора, заместителя директора, младшего обслуживающего персонала.

Время работы учреждения:

воскресенье – санитарный день.

Понедельник, вторник, среда, четверг, пятница, суббота – с 9.00 до 21.00

Ежедневный перерыв – с 13.00 до 14.00

Режим работы

Административный персонал с 9:00 до 18:00

Обслуживающий персонал с 14:00 до 21:30 часов

Педагогический персонал с 9:00 до 12:00 – методическая работа
с 16:00 до 20:00 – учебно-тренировочные занятия согласно расписанию занятий.

Педагогический персонал сменный график с 9:00 до 16:00, с 15:00 до 22:00

Работники газовой котельной с 9:00 до 9:00 через 3 суток

Директор ДЮСШ или заместитель директора должны обеспечить точную регистрацию прихода и ухода с работы всех работников. О всяком опоздании на работу немедленно докладывается директору с требованием объяснения от опоздавших.

Учет явки тренеров преподавателей образования на учебные занятия производится согласно расписанию занятий.

В случае необходимости ухода с работы по болезни или другим причинам работник обязан получить разрешение Администрации учреждения.

Рабочее время педагогических работников в ДЮСШ, связанное с проведением занятий, определяется расписанием занятий, которое утверждается директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Изменение расписания и режима работы, временная замена одного сотрудника другим без разрешения Администрации не допускается.

Директор, заместитель директора, являются работниками с ненормированным рабочим днем.

К рабочему времени относятся следующие периоды:

заседание педагогического совета;

заседание тренерского совета;

заседание методического объединения;

административные совещания;

общее собрание коллектива (в случаях, предусмотренных законодательством);

дежурства педагогов.

Вышеуказанные мероприятия проводятся во внеучебное время.

Оплата труда работников ДЮСШ осуществляется в соответствии с действующей тарифной системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.

Оплата труда работников ДЮСШ осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной педагогической нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год.

Тарификация утверждается директором ДЮСШ не позднее 5 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительного комплектования тарификации, разработанного и доведенного до сведения педагогических работников до ухода их в отпуск.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Выплата заработной платы в ДЮСШ производится два раза в месяц по 5 и 20 числам каждого месяца. В ДЮСШ устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБОУ ДО ДЮСШ МР Стерлибашевский район».

Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

7. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

Директор ДЮСШ поощряет работника, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение грамотой;
- награждение ценным подарком;
- представление к награждению государственными наградами.

Поощрение в виде премии осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБОУ ДО ДЮСШ МР

Стерлибашевский район» и объявляются приказом директора ДЮСШ.

Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку в установленном порядке.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор ДЮСШ имеет право применить следующие меры дисциплинарного взыскания согласно ст.192 ТК РФ:

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

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическими работниками ДЮСШ норм профессионального поведения и (или) устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника ДЮСШ, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуются объяснение в письменной форме. В случае отказа от письменного объяснения, об этом составляется акт. Отказ от дачи письменного объяснения не препятствует взысканию.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушения трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника (ст.193 ТК РФ), а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 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.

К работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия взыскания.

Дисциплинарное взыскание объявляется приказом (распоряжением) директора ДЮСШ. Приказ (распоряжение) должен содержать

указание на конкретные нарушения трудовой дисциплины, мотивы применения взыскания.

Приказ (распоряжение) объявляется работнику в 3-х дневной срок под роспись. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или охраны по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся взысканию, если он в течение года не подвергался новому взысканию (ст.194 ТК РФ).

Педагогические работники могут быть уволены за физическое насилие над ребенком, нарушение норм морали, применение рукоприкладства.

Директор учреждения вправе снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения по собственной инициативе, просьбе самого работника или ходатайству общего собрания коллектива (ст.194 ТК РФ).

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципальной
бюджетной образовательной
организации дополнительного
образования детско-юношеская
спортивная школа МР
Стерлибашевский район РБ
/Курамшина Е.И./
29 2023 года

Утверждаю

Директор муниципальной бюджетной
образовательной организации
дополнительного образования детско-
юношеская спортивная школа МР
Стерлибашевский район РБ
/Муратов И.И./
от « 04 » 08 2023 года № 17

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ БЮДЖЕТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА СТЕРЛИБАШЕВСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальной бюджетной образовательной организации дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа муниципального района Стерлибашевский район Республики Башкортостан (далее - Положение), разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан", постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 "О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан", Указом Главы Республики Башкортостан от 22 декабря 2023 года УГ-1164 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.08.2018 г.), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Костанай, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и минимальных ставок заработной платы; минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ); размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы; условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера; условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера; условия оплаты труда руководителей организации, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.4. Руководитель организации на основании настоящего Примерного Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает Положение об оплате труда и положение о стимулирующих выплатах.

1.5. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения, занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н, от 29 мая 2008 года N 248н, от 27 февраля 2012 года N 165н, от 5 мая 2008 года N 216н, от 27 февраля 2012 года № 165 н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

1.6. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения руководителем организации на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не предусмотренным в данном Положении, устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения руководителем организации по согласованию с Учредителем, лицом, которому делегированы такие полномочия.

1.7. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии

сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Оплата труда педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой учебной нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся тарифицируемой частью педагогической работы, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - оплата за фактическую нагрузку).

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

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

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

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

1.11. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.12. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.14. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений формируется исходя из объема субсидий и грантов, поступающих в установленном порядке указанным учреждениям

из бюджета Республики Башкортостан и бюджета муниципального района Стерлибашевский район, и средств от приносящей доход деятельности.

1.15. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Оклады работников организации, работающих в организации на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад, устанавливается работодателем.

1.17. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации - не более 40 процентов. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этой организации, утверждается руководителем организации по согласованию с Учредителем либо уполномоченным лицом.

Административный персонал организации - его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей, установленных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал организации - его работники, создающие условия оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей, установленных уставом этой организации целей его деятельности, включая содержание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал организации - его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этой организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе сопоставления занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, порядку работ в соответствии с

2.2. Учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням с учетом почетных званий и достижений.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом перечня финансовыми средствами руководителем организации устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к заработной платы, окладу определяется путем умножения размера заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам организации в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя организации и заместителя

3.1. Заработная плата руководителя образовательной организации и заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этой организацией, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад руководителя образовательной организации определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из ставки по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель организации	14526	13498	12598	11570

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников этой организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным распорядителем бюджетных средств в кратности от 1 до 8.

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципальной образовательной организации должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципальной организации и работы его заместителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Руководитель образовательной организации обязан представлять Отделу образования справку о средней заработной плате работников возглавляемого учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель организации.

3.3. Размер должностного оклада заместителя и руководителя образовательной организации, устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

3.4. Объемные показатели деятельности организации и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя организации осуществляется в соответствии с разделом 13 настоящего Положения.

3.5. Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений", устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, относящейся к профессиональной категоризационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов <*>	Минимальны й оклад, руб.	Повышающ ий коэффициен т к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
Должности работников среднего профессионального образования, относящиеся к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:			
Категоризационный уровень: руководитель (директор, заместитель, руководитель) структурного (учебно-методического, методического отдела)	2,3	11236	0,05
Категоризационный уровень: руководитель (директор, заместитель, руководитель) учебно-методического (учебно- методического) центра	2,3	11236	0,10

➤ Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников организации.

3.6. Заместителю руководителя структурных подразделений образовательной организации устанавливается оклад на 5 - 10 процентов ниже соответствующего руководителя структурного подразделения.

3.7. Персональный повышающий коэффициент руководителю образовательной организации устанавливается отделом образования на основе показателей профессиональной деятельности по согласованию с председателем профсоюзной организации.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - до

3.8. С учетом условий труда руководителю организации и его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.9. Отдел образования может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя организации, производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами на основании приказа Отдела образования по результатам деятельности этой организации и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются Отделом образования в соответствии с локальным актом отдела образования, в трудовом договоре руководителя организации.

Одним из показателей эффективности работы руководителя организации является рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя и заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работника организации.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с последующими изменениями).

Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 декабря 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

На основании решения руководителя организации в пределах установленных лимитов бюджетных обязательств (по казенным учреждениям), в пределах утвержденных (согласованных) Отделом образования планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным

ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям), осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников организации, подчиненных его руководителю непосредственно;

остальных работников организации, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Система премирования руководителя организации определяется руководителем. Система премирования заместителя фиксируется в локальном нормативном акте организации.

3.10. Заместителю руководителя организации выплачиваются премия, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

3.11. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации его руководителя, определяется на каждый учебный год отделом образования и закрепляется в трудовом договоре либо в соглашениях. Преподавательская работа в том же образовательном организации для указанных работников совместительством не считается.

3.12. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения Отдела образования.

4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов <*>	Минимальные ставки заработной платы, оклады, руб.
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников":		

2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	2,039	9961
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог, методист	2,139	10450

<*> Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников организации.

4.3. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей медицинских и устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэфф ициент для определения размеров минималны х окладов <*>	Миним альный оклад, руб.	Повыш ающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
Должности, отнесенные к 3 квалификационной медицинской			
3 квалификационный медицинский статистик; инструктор по лечебной	1,5	5928	
4 квалификационный медицинская сестра	1,65	6521	

<*> Не используется для установления окладов работников организации.

5. Условия оплаты труда служащих общетраслевых должностей

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общетраслевые должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
Должности, отнесенные к общетраслевым и служащим первого уровня":			
Квалификационный уровень: инженер, комендант, машинист, копировщик, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов, секретарь, секретарь-машинистка, машинист, производитель, кондуктор, агент по обслуживанию, дежурный по обслуживанию	1,15	4545	
Должности, отнесенные к общетраслевым и служащим второго уровня":			
Квалификационный уровень:	1,90	7509	

6 разряд	1,4	6839
7 разряд	1,55	7572
8 разряд	1,7	8305

◀> Не используется для установления окладов рабочих организации.

Минимальный оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими устройствами, занятому перевозкой учащихся (детей, воспитанников), устанавливается по 8 разряду.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и базисной заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

8.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

8.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере не менее 20 процентов.

8.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему выходной день или нерабочий праздничный день работа осуществляется не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

8.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4% часовой ставки (оклада), установленной для различных видов работ с вредными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной

выплаты не производится.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до утверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах в результате проведения специальной оценки условий труда.

В случае, если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

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

На оплату сверхурочной работы начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные трудовым договором.

8.2.4. В организациях к заработной плате работников применяется коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

8.2.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в порядке, установленном законодательством.

8.3. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в организациях (группах) в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах:

Наименование выплат	Размер, %
Специалистам и руководящим работникам, работающим в государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в соответствии с законодательством Республики Бурятия	25

8.4. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к фактическую нагрузку.

8.5. Конкретный перечень работников, которым устанавливается

...шение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с учащимися (интернантами), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

8.7. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

8.8. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 8.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

9.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников организации:

Стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из объема субсидий и грантов, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета Республики Башкортостан и муниципального района Алабашевский район Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях критериев и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

9.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты по повышающим коэффициентам;
премиальные выплаты.

9.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

9.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку фактическим работникам за квалификационную категорию или стаж фактической работы в целях стимулирования к качественному результату и повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Первая квалификационная категория	0,35
2	Высшая квалификационная категория	0,55
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

4.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые принятым на работу в организацию после окончания высшего или профессионального учебного заведения, - в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения первой квалификационной категории.

4.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

4.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

4.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель", - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

4.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и заместителям образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

4.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и заместителям образовательной организации, имеющим почетные звания "Заслуженный работник сферы образования Российской Федерации", «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник

физической культуры", "Заслуженный работник культуры", установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

9.3.8. Повышающий коэффициент работникам организации дополнительного образования детей спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮСШФ, ДЮСТШ, СДЮШОР), учителям, преподавателям физической культуры, имеющим звания "Заслуженный тренер", «Мастер спорта», "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление нескольких повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 9.3.3 - 9.3.8 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

9.3.9. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

9.3.10. Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников организации, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки приведены в следующей таблице:

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников организации <*>

→ При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, окладу.

9.3.12. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя - в размере:

9.3.13 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С" и "Е");

9.3.14 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Д" и "Е"));

9.3.15. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

9.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут быть установлены:

персональный повышающий коэффициент;

премиальные выплаты по итогам работы.

Персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев эффективности труда работников.

В целях премирования и установления иных стимулирующих выплат установлены следующие примерные критерии эффективности труда работников для подведомственных Отделу образования муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

оснований (критериев) для премирования и установления
иных стимулирующих выплат работникам организации <*>

Наименование категории работников образовательной организации	Примерный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательной организации	Баллы
1	2	3
Педагогические работники	качество образования, динамика учебных достижений обучающихся; достижения учащихся по данным аттестаций различного типа; достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их ранга; результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися; индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала; уровень воспитанности обучающихся, организация внеурочной работы; снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися, студентами уроков без уважительной причины;	

уровень взаимоотношений с обучающимися, родителями, коллегами;
 участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения;
 разработка авторских программ кружков, факультативов, элективных курсов и др.;
 состояние здоровья обучающихся, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;
 повышение квалификации;
 организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье;
 снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
 состояние учебного кабинета;
посещаемость детьми дошкольных групп;
 уровень взаимодействия с родителями воспитанников детских садов;
 снижение заболеваемости в дошкольных учреждениях;
 другие основания

динамика индивидуальных показателей развития физических качеств занимающихся;
 динамика прироста индивидуальных показателей физической подготовленности занимающихся;
 уровень освоения основ техники видов спорта, навыков гигиены и самоконтроля;
 другие основания

организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.);
 сохранение контингента обучающихся;
 формирование благоприятного психологического климата в коллективе;

	обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении; состояние отчетности, документооборота в учреждении	
Задатели	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; отсутствие ДТП, нарушений ПДД; обеспечение безопасной перевозки детей; другие основания	
Учебно-методический обслуживающий персонал	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; высокий уровень исполнительской дисциплины; содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН; проведение генеральных уборок высокого качества; другие основания	

«» Основания (критерии) для премирования и установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются работодателем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к ставке, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии при:
назначении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;
награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан, Почетной грамотой Совета и Администрации муниципального района Стерлибашевский район, Отдела образования и культуры наградами.

При работе менее или более чем на ставку заработной платы, а также при работе по внутреннему совместительству надбавка выплачивается за

фактическую нагрузку.

За выполнение норм Всероссийско-физкультурного спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на золотой, серебряный или бронзовый знак отличия работнику при наличии средств и возможностей организации может выплачиваться единовременная премия в размере:

за золотой знак – до 3000 рублей

за серебряный – до 2000 рублей

за бронзовый – до 1000 рублей

При замещении временно отсутствующего работника надбавка выплачивается замещающему работнику за фактически отработанное время.

Педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда (т.е. устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда).

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки относятся:

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.02.1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую альтернативную гражданскую службу;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, что педагогический работник — молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

Получение молодым специалистом квалификационной категории не является основанием для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую альтернативную гражданскую службу;
- оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.6. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных учреждениях высшего образования (или) профессиональных образовательных учреждениях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим после окончания обучения к работе на педагогические должности в государственных образовательных учреждениях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до трех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем.

10.2. Штатное расписание организации включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников и других работников данной организации.

10.3. Тарификационный список педагогических работников, выполняющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных

условий в образовательной организации и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Перерывы в работе, связанные с выполнением тренерами-преподавателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

10.4. На новый учебный год учебная нагрузка педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Предельный объем учебной нагрузки других работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, определяется организацией. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

10.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, ее объем и преемственность тренировочного процесса, как правило, сохраняются.

Объем учебной нагрузки, установленной в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, за которые устанавливаются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам организаций осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если тренер-преподаватель, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

10.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников организации устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

10.7. Почасовая оплата труда педагогических работников

образовательной организации применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов организации, привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации;

при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

при оплате за часы преподавательской работы преподавателям профессиональной образовательной организации, выполненные сверх установленного годового объема учебной нагрузки.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

10.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу научных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий (при отсутствии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую ставку для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

10.9. Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов научных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных настоящей таблицей, применяются в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании, за исключением учреждений, организаций и предприятий, для которых предусмотрен иной порядок почасовой оплаты труда работников.

10.10. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам почасовой оплаты, окладам (должностным окладам) работников учреждений

производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы подтверждаются в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

10.11. В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения.

11. Порядок определения уровня образования

11.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

11.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие высшего профессионального образования или высшего образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-методиста, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование специальности "логопед" применяется только в учреждениях здравоохранения).

11.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, ставки заработной платы, окладов (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им

ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также высшего учебного института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

11.4. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего Положения.

12. Порядок определения стажа педагогической работы

12.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных документов, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, заверены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих работу по специальности (приказы, послужные и тарификационные листы, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Документы должны содержать данные о наименовании учреждения, должности работника в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

12.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

1) педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и научных учреждениях согласно разделу 15 настоящего Положения;

2) педагогическая работа в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования согласно разделу 14 настоящего Положения.

3) педагогическая деятельность, которая учитывается при определении стажа в соответствии с пунктом 2 раздела 14 настоящего Положения, понимается работа в

образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 15 настоящего Положения.

**13. Порядок зачета в педагогический стаж
времени работы в отдельных учреждениях (организациях),
а также времени обучения в учреждениях высшего образования
и среднего профессионального образования и службы
в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации**

13.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без каких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени:
время нахождения на военной службе по контракту - из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;
время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической информации).

13.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, старшинок и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и отделениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома ребенка (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социальной охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских делах милиции) органов внутренних дел;

время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования, имеющих

государственную аккредитацию.

13.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, указанных в подпунктах 13.2.1 и 13.2.2 настоящего Положения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

учителям и руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

педагогам дополнительного образования;

13.4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

13.5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

13.6. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с пунктом 13.2 настоящего Положения, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были включены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

14. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательного учреждения

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
---------------------------------------	-------------------------

	2	3
1	Образовательные учреждения	педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, инструкторы по физической культуре, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих)

ПОЛОЖЕНИЕ

О создании муниципальной комиссии по физической культуре и спорту в администрации муниципального образования «Городской округ Калужский район» Калужской области

(с изменениями)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок организации и деятельности муниципальной комиссии по физической культуре и спорту в администрации муниципального образования «Городской округ Калужский район» Калужской области.

1.2. Муниципальная комиссия по физической культуре и спорту создается в администрации муниципального образования «Городской округ Калужский район» Калужской области для координации деятельности органов местного самоуправления по физической культуре и спорту.

1.3. Цели и задачи комиссии:

1.3.1. Анализ ситуации в сфере физической культуры и спорта.

1.3.2. Информационная функция.

1.3.3. Участие в разработке и реализации муниципальной программы «Физическая культура и спорт» муниципального образования «Городской округ Калужский район» Калужской области.

1.4. Состав комиссии:

1.4.1. Председателем комиссии является глава администрации муниципального образования «Городской округ Калужский район» Калужской области.

1.4.2. Членами комиссии являются:

1.4.2.1. Председатель комитета по физической культуре и спорту.

1.4.2.2. Глава администрации.

Утверждено
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципальной
бюджетной образовательной
организации дополнительного
образования детско-юношеская
спортивная школа МР
Стерлибашевский район РБ
/Курамшина Е.И./
09 2023 года

Утверждаю
Директор муниципальной бюджетной
образовательной организации
дополнительного образования детско-
юношеская спортивная школа МР
Стерлибашевский район РБ
/Муратов И.И./
от «09» 09 2023 года № 17

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи работникам муниципальной
бюджетной общеобразовательной организации дополнительного
образования детско-юношеская спортивная школа с. Стерлибашево
муниципального района Стерлибашевский район Республики
Башкортостан

I. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания
материальной помощи работникам учреждения, а также предоставления мер
материальной поддержки неработающим пенсионерам.

Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного
характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых
случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.

Источниками выплаты материальной помощи являются:

- фонд стимулирования;
- средства по фонду оплаты труда учреждения;
- бюджетные средства.

Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю
учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации.

Условия оказания материальной помощи работникам

материальная помощь работникам может быть оказана в следующих случаях:

Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов	до 2000 руб.
Стихийные бедствия, хищение личного имущества	Фонд оплаты труда

3	Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет	до 2000 руб.
4	Смерть близких родственников, самого работника, неработающего пенсионера	Оклад
5	Рождение ребенка	Оклад
6	В связи с юбилейными датами (50, 55 лет (для женщин), 55 и 60 лет (для мужчин)	Оклад
7	Увольнение в связи с выходом на пенсию	До заработной платы
8	При уходе в очередной отпуск при наличии финансовых возможностей	Оклад
9	Ко Дню пожилых людей (пенсионерам)	До 500 руб.

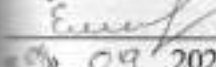
III. Порядок оказания материальной помощи

1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения с обоснованием заявления.
2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.
3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.
4. В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии - лицу, проводившему похороны.
5. Материальная помощь одному работнику может оказываться не более одного раза в год, а при наличии финансовой возможности - не более двух раз.
6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципальной
бюджетной образовательной
организации дополнительного
образования детско-юношеская
спортивная школа МР

Стерлибашевский район РБ

 /Курамшина Е.И./

«09» 09 2023 года

Утверждаю

Директор муниципальной бюджетной
образовательной организации
дополнительного образования детско-
юношеская спортивная школа МР
Стерлибашевский район РБ

/Муратов И.И./

от «01» 09 2023 года № _____

ГРАФИК СМЕННОСТИ.

Операторы газовых котельных 24 часа через трое суток

Начало работы 9:00

Конец работы 9:00

Технички 1 день с 9:00 до 16:00 часов

2 день с 9:00 до 13:00 часов

3 день с 15:00 до 22:00 часов

4 день выходной день

График работы МБОУ ДО ДЮСШ с 9:00 до 22:00 часов

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципальной
бюджетной образовательной
организации дополнительного
образования детско-юношеская
спортивная школа МР

Стерлибашевский район РБ

 /Курамшина Е.И./
«09» 09 2024 года

Утверждаю

Директор муниципальной бюджетной
образовательной организации
дополнительного образования детско-
юношеская спортивная школа МР

Стерлибашевский район РБ

 /Муратов И.И./

от «04» 09 2024 года № 17

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах МБОУ ДОД ДЮСШ с.Стерлибашево

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах МБОУ ДОД ДЮСШ с.Стерлибашево (далее Положение) устанавливает порядок определения стимулирующих выплат работникам муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей детско-юношеская спортивная школа село Стерлибашево муниципального района Стерлибашевский район Республики Башкортостан (далее по тексту ДЮСШ) направленный на стимулирование работника к достижению качественного результата труда и призван реализовывать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда, связанные с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности труда работников.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с пунктом 23 приложения №2 к Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2018-2023 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. №2190-р и в целях усиления мотивации работников ДЮСШ к качественной и эффективной работе.

1.4. Максимальный размер стимулирующих выплат, который может устанавливаться работникам ДЮСШ не ограничивается

1.5. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера директору ДЮСШ устанавливается отделом образования Администрации муниципального района Стерлибашевский район Республики Башкортостан.

2. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в ДЮСШ в данной должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся и воспитанников ДЮСШ на учебно-тренировочных занятиях, соревнованиях и период активного отдыха и

восстановления, во время которого ответственность за здоровье и жизнь обучающихся и воспитанников ДЮСШ была возложена на данного работника;

-отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику по показателям и критериям, установленным настоящим Положением (Приложение № 1). Директор ДЮСШ, имеет право своим приказом приостановить выплаты по некоторым показателям или дополнить показатели. Решение директора должно быть обосновано важностью решаемых в ДЮСШ задач.

2.3. Размеры стимулирующих выплат выражены в долевого соотношении от общего объема, выделенных средств на эти цели в протоколах комиссии по распределению стимулирующих выплат и в денежном выражении в приказе директора

2.4. В ДЮСШ, приказом директора, создается комиссия для определения размера стимулирующих выплат, которая представляет их на согласование Совету ДЮСШ и утверждение директору ДЮСШ.

2.5. Стимулирующие выплаты работникам ДЮСШ, устанавливаются один раз в три месяца, по результатам работы предыдущих месяцев.

2.6. Ежеквартально, до 01 числа, работник представляет комиссии по установлению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями (Приложение №1).

2.7. Ежеквартально, до 15 числа, комиссия:

рассматривает представленные материалы по установлению стимулирующих выплат, устанавливает объективность выставленных работником баллов по каждому показателю;

фиксирует результаты рассмотрения в протоколе комиссии по стимулирующим выплатам и оценочном листе работника;

знакомит работника с результатами рассмотрения представленных материалов на заседании комиссии;

представляет директору школы Протокол подсчета баллов и долевого коэффициента работника в общем объеме средств, выделенных на стимулирование работников (Приложение №1).

2.8. Директор, на основании Протокола подсчета баллов и долевого коэффициента работника в общем объеме средств, выделенных на стимулирование работников, издает приказ о периоде, размере стимулирующих выплат в денежном выражении для каждого работника, составившего Оценочный лист в комиссию и рассмотренный комиссией.

Периодичность (ежемесячно, за квартал, за полугодие, год) стимулирующих выплат определяются директором ДЮСШ.

Решение о приостановлении стимулирующих выплат принимается директором ДЮСШ по основаниям определенным в подпунктах 2,3 пункта 2.1.

Оценочный лист деятельности тренера-преподавателя

для выплаты стимулирующих за период работы с «__»__ 202 г по
«__»__ 202 г.

(указать период работы)32

Основания для назначения стимулирующих выплат			
показатели	количество	Самооценка (сумма баллов)	Баллы, утвержденные комиссией
Показатели деятельности работника с указанием баллов за каждый показатель			
Положительные результаты учебно - воспитательной деятельности			
Учитель- преподаватель			
Результаты участия обучающихся (команд) в турнирах и официальных соревнованиях за отчетный период при наличии календаря соревнований, положения о соревновании, выписки из протокола соревнований, при проведении соревнования отчет о проведении соревнования. (20%)			
Участие обучающихся, команд в соревнованиях (в игровых видах спорта баллы начисляются за каждого игрока в официальных соревнованиях, только зачисленных в отделение ДЮСШ):			
-районные- 1 балла каждого ученика;			
-зональные – 5 баллов каждого ученика;			
-республиканские- 10 балла каждого ученика;			
-всероссийские- 20 балла каждого ученика.			
Наличие победителей и призеров в личных и командных (в игровых видах спорта баллы начисляются за каждого игрока, официальных соревнованиях только зачисленных в отделение ДЮСШ):			
-районные- 1 балла каждое место;			
-зональные – 5 балла каждое место;			
- республиканские – 10 балла каждое место;			
- республиканские – 20 балла каждое место.			
Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (16%)			
Обучающиеся выполнившие контрольно- переводные нормативы 100% обучающихся от группы. (да-1 балл, нет 0 баллов)			
Обучающиеся и воспитанники отделения ДЮСШ получившие спортивные разряды и звания в течении отчетного периода			
-массовые разряды – 2 балл за человека;			
-1 взрослый разряд – 5 баллов за человека;			
-МС- 20 баллов за человека;			
-МС- 50баллов за человека;			
-МСМК, ЗМС – 100 баллов за человека.			
Сохранность контингента обучающихся и воспитанников в течение учебного года(5%)			
Сохранность контингента в течение учебного года (100% -5 баллов, более 90 % и менее 10%- 3 балла, менее 90 %- 0 баллов)			

4.	Сохранность контингента обучающихся и воспитанников на этапах спортивной подготовки (5%)		
4.1.	Сохранность контингента воспитанников на этапах спортивной подготовки:		
	-до двух лет – 10 баллов за группу;		
	-до трех лет – 20 баллов за группу;		
	-свыше трех лет – 30 баллов за группу		
5.	Результаты участия тренера-преподавателя в конкурсах профессионального мастерства(15%)		
5.1.	Участие тренера-преподавателя в конкурсах профессионального мастерства (да-2 балла, нет – 0 баллов)		
5.2.	Результаты участия тренера-преподавателя в конкурсах профессионального мастерства за 1 место- 15 баллов, 2 место- 10 баллов, 3 место -5 баллов		
6.	Активность в развитии системы образования(15%)		
6.1.	Проведение мастер-классов, презентаций, выступлений на конференциях, семинарах, форумах выше уровня ОУ и вне должностных обязанностей (за каждое мероприятие 1 балл)		
6.2.	Результативность участия тренера в соревнованиях (1 балл -за участие, 1- балл -за 3 место,2-балла - за второе место, 3 балла - за первое место)		
7.	Разработка и внедрение образовательной программы (10%)		
	Авторская – 10 баллов		
	Модернизированная – 5 баллов		
	Адаптированная - 5 баллов		
8.	Разработка учебно-методического пособий, обеспечивающего реализацию образовательных программ(10%)		
	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий (за каждую публикацию и пособие 5 баллов)		
	Наличие позитивных публикаций в СМИ о работе или размещение материалов самого тренера-преподавателя (за каждую публикацию и пособие 1 балл)		
	Ведение электронного журнала в системе АИС. % заполняемости		
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций (1%) (да – 1 баллов, нет - 0 балл)		
	Ведение социально значимой деятельности(3%)		
	Участие работника и(или) обучающихся в социально-значимых проектах (1 балл за каждое участие)		
	Реализация специализированных образовательных программ по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми образовательными потребностями (ООП), девиантного поведения и стоящих на учете КДН (5 баллов за каждое направление)		
	Работа с детьми с ОВЗ, с ООП и девиантного поведения и стоящих на учете КДН(1 балл за каждого учащегося)		

Общественная работа (1 балл за каждое направление работы)			
Привлечение внебюджетных средств для организации своей работы (1 балл за каждые привлеченные 1000 рублей средств)			
Итого для расчета стимулирующих выплат			

Лист составлен « ____ » _____ 20__ г.

_____ / _____ /

_____ расшифровка подписи тренера

_____ комиссией по стимулирующим выплатам

Лист рассмотрен комиссией протокол от « ____ » _____ 20__ г. № _____

_____ баллов для расчета стимулирующих выплат

_____ преподавателю _____

ФИО тренера преподавателя

_____ комиссии:

_____ (подпись)

_____ расшифровка

_____ комиссии:

_____ (подпись) _____ расшифровка подписи

Приложение №6

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципальной
бюджетной образовательной
организации дополнительного
образования детско-юношеская
спортивная школа МР
Стерлибашевский район РБ

Курамшина Е.И.
/Курамшина Е.И./
«09» 09 2023 года

Утверждаю

Директор муниципальной бюджетной
образовательной организации
дополнительного образования детско-
юношеская спортивная школа МР
Стерлибашевский район РБ

Муратов И.И.
/Муратов И.И./

от «09» 09 2023 года № 17

СПИСОК

должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными
условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного
оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за
работу в этих условиях муниципальной бюджетной
общеобразовательной организации дополнительного образования
детско-юношеская спортивная школа с. Стерлибашево муниципального
района Стерлибашевский район Республики Башкортостан

Должность работника	Дополнительный отпуск
инженер	До трех дней
оператор газовой котельной	До трех дней
работники служебных помещений	До трех дней
уборщик	До трех дней

Приложение №7

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципальной
бюджетной образовательной
организации дополнительного
образования детско-юношеская
спортивная школа МР
Стерлибашевский район РБ
Е.И. Курамшина /Курамшина Е.И./
«09» 09 2023 года

Утверждаю
Директор муниципальной бюджетной
образовательной организации
дополнительного образования детско-
юношеская спортивная школа МР
Стерлибашевский район РБ
И.И. Муратов /Муратов И.И./
от «09» 09 2023 года № 17

СОГЛАШЕНИЕ

по проведению мероприятий по охране труда на 2025-2027 годы
муниципальной бюджетной общеобразовательной организации
дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа с.
Стерлибашево муниципального района Стерлибашевский район
Республики Башкортостан

Мы, нижеподписавшиеся директор МБОУ ДО ДЮСШ МР
Стерлибашевский район Муратов И.И. и председатель профсоюзной
организации МБОУ ДО ДЮСШ МР Стерлибашевский район Курамшина Е.И.,
заключили настоящее соглашение о выполнении мероприятий по охране
труда, на 2024-2027 годы обеспечивающих безопасность воспитательно-
образовательного процесса в МБОУ ДО ДЮСШ МР Стерлибашевский район.

Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятий (работ)	Количество людей, которым улучшаются условия труда
Организационные мероприятия				
Обучение и проверка знаний по ОТ сотрудников ДЮСШ	-	По мере необходимости 1 раз в 3 года	Директор	26
Обучение и проверка знаний по электробезопасности не электротехнического персонала ДЮСШ	-	По мере необходимости 1 раз в 3 года	Директор	26
Разработка и утверждение перечня должностей и профессий, требующих присвоения I группы по электробезопасности не	-	По мере необходимости 1 раз в 3 года	Директор	26

	электротехническому персоналу				
4.	Обеспечение ДЮСШ Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по ОТ и ПБ.	2000	По мере необходимости замены новыми	Директор	26
5.	Проведение общего технического осмотра здания ДЮСШ на соответствие безопасной эксплуатации	-	ежегодно	Директор Инженер Председатель ПК	26
6.	Проведение общего технического обследования игрового оборудования на спортивных площадках ДЮСШ	2000	ежеквартально	Директор Инженер Председатель ПК	26
7.	Обследование помещений ДЮСШ по созданию условий для охраны жизни и здоровья воспитанников, сотрудников учреждения.	-	ежеквартально	Директор Инженер Председатель ПК.	26
8.	Оформление стенда «Охрана труда ДЮСШ»	2000	По мере необходимости	Директор Инженер Председатель ПК	26
Технические мероприятия					
1.	Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию оборудования	2000	По мере необходимости	Директор Инженер Председатель ПК	313
2.	Ремонт оконных проемов	2000	По мере необходимости		
3.	Ревизия вентиляционной системы	1000	ежегодно		
4.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.	4000	По мере необходимости 1 раз в 3 года	Директор	83
III. Лечебно - профилактические и санитарно - бытовые мероприятия					

Предварительные и медицинские осмотры сотрудников.		ежегодно	Директор	83
Организация гигиенической подготовки и переподготовки сотрудников.	-	По мере необходимости 1 раз в 2 года	Директор	83
Оснащение медицинского кабинета необходимыми медикаментами, оборудованием.	-	По мере необходимости	Директор Инженер Председатель ПК	
Оснащение аптек первой медицинской помощи в помещениях учреждения	7000	По мере необходимости	Директор	83
Обеспечение условий воспитательно-образовательного процесса в помещениях ДЮСШ Оснащение учебной мебелью	10000	По мере необходимости	Директор	313
Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации помещений ДЮСШ		Систематически	Директор	
Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты				
Приобретение специальной одежды для работников ДЮСШ в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами.	40000	По мере необходимости	Директор Инженер Председатель ПК.	8
Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	4000	Систематическ и	Директор Инженер Председатель ПК	35
Обеспечение электроцитовой индивидуальными средствами защиты.		По мере необходимости		
Мероприятия по пожарной безопасности				
Разработка и изготовление новой	5000	По мере необходимости	Директор Инженер Председатель ПК.	*

	формы плана эвакуации по ПБ				
2.	Нанесение на путях эвакуации сигнальных знаков безопасности.	6000	По мере необходимости	Директор Инженер Председатель ПК	
3.	Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения (перезарядка огнетушителей) шт.	8000	По мере необходимости По сроку	Директор Инженер	
5.	Организация и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации воспитанников и сотрудников в чрезвычайных ситуациях.		Систематическ и	Директор Инженер Председатель ПК.	

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципальной
бюджетной образовательной
организации дополнительного
образования детско-юношеская
спортивная школа МР
Стерлибашевский район РБ

Е.И. Курамшина /Курамшина Е.И./

«09» 09 2023 года

Утверждаю

Директор муниципальной бюджетной
образовательной организации
дополнительного образования детско-
юношеская спортивная школа МР
Стерлибашевский район РБ
И.И. Муратов /Муратов И.И./

от «04» 09 2023 года № 17

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
муниципальной бюджетной общеобразовательной организации
дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа
с.Стерлибашево муниципального района Стерлибашевский район
Республики Башкортостан**

имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

Профессия, должность	Спец. одежда	Срок носки	Нормы моющих средств (на месяц)
Лаборант, медсестра, массажист	Халат белый, колпак	2 года	Мыло хозяйственное – 400 г. Сода кальцинированная – 1 кг. Порошок стиральный – 1 кг. Сода пищевая – 500 г (1 пачка) Чистящее средство – 1 кг Хлорамин – 2 кг Мыло туалетное – 500 г.
	Фартук тканый	1 квартал	
	Фартук клеёночный	1 год	
	Обувь (нескользящая)	1 год	
	Перчатки резиновые	1 месяц	
Тех. персонал	Халат рабочий	1 год	Мыло хозяйственное – 400 г. Мыло туалетное – 500 г. Сода кальцинированная – 1 кг Порошок стиральный – 0,7 кг Мыло туалетное – 100 г. Хлорамин или хлорная известь – 5 кг
	Фартук тканый	0,5 года	
	Фартук клеёночный	1 год	
	Перчатки резиновые	1 месяц	
Инженер	Халат рабочий	1 год	Мыло хозяйственное – 400 г. Сода кальцинированная – 1 кг. Чистящее средство – 1 кг
	Рукавицы	1 месяц	
	Перчатки резиновые	1 месяц	

	Обувь (нескользящая)	1 год	Хлорамин - 1 кг
			Порошок стиральный – 0,5 кг
Оператор газовой котельной	Халат рабочий	1 год	
	Рукавицы	1 месяц	
	Обувь (нескользящая)	1 год	

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципальной
бюджетной образовательной
организации дополнительного
образования детско-юношеская
спортивная школа МР
Стерлибашевский район РБ

Курамшина Е.И.
«09» 09 2023 года

Утверждаю

Директор муниципальной бюджетной
образовательной организации
дополнительного образования детско-
юношеская спортивная школа МР
Стерлибашевский район РБ

Муратов И.И.

от «09» 09 2023 года № 17

Форма расчетного листка

ДЮСШ

должность

Ф. И.О.

Таб. № Месяц, год

По тарификации

Отработанные, больничные

Всего часов. Тариф (основная. з/плата)

За часы

Сельские

Уральские

Аванс

Подходный налог

Всего начислено

Всего удержано

Льготы за месяц

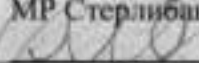
Льготы с начала месяца

Начисление с начала года

Вычеты из доходов

Облагаемый годовой доход

Соц. налог год

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью
(26) десять четыре листа
Директор МБОУ ДО ДЮСШ
МР Стерлибашевский район РБ
 И.И. Муратов

