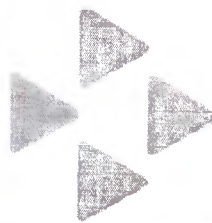


БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҺЫ  
ФАЙЛӘ, ХЕЗМӘТ ҺӘМ ХАЛЫКТЫ  
СОЦИАЛЬ ЯКЛАУ  
МИНИСТРЛЫҒЫ

Республика халык  
мәшғүллеге үзәге дәүләт  
казна учреждениеһы

Ибраһимов бульвары, 47/1, Өфө,  
Башкортостан Республикаһы, 450006



РАБОТА  
РОССИИ

АНО «РАБОТА РОССИИ»

РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН  
МИНИСТЕРСТВО СЕМЬИ, ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
НАСЕЛЕНИЯ

Государственное казенное  
учреждение Республиканский  
центр занятости населения

бульвар Ибраһимова, 47/1, Өфө,  
Республика Башкортостан, 450006

Тел.: (347) 251-17-99, E-mail: ubt@bashzan.ru, www.ufa.bashzan.ru

№ 131 27.05.2024

Директору МАУ ДО Бакалинской ДЮСШ  
РБ, Бакалинский район с.Бакалы,  
ул.Революционная, д.1/1  
Алчинову Ю.М..

Председателю ППО  
МАУ ДО Бакалинской ДЮСШ  
Каштанову А.В.

### УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Детская Юношеская Спортивная Школа муниципального района Бакалинский район Республики Башкортостан, 452650 Республика Башкортостан, Бакалинский район, с. Бакалы, ул.Революционная, д.1/1, на 2024-2027 годы  
(полное наименование коллективного договора (соглашения))

Территориальный отдел ГКУ РЦЗН по Бакалинскому району сообщает, что коллективный договор Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Детская Юношеская Спортивная Школа муниципального района Бакалинский район Республики Башкортостан, 452650 Республика Башкортостан, Бакалинский район, с. Бакалы, ул.Революционная, д.1/1, на 2024-2027 годы  
(полное наименование коллективного договора (соглашения))

зарегистрирован «27» мая 2024 года  
(дата регистрации)

Регистрационный номер 15

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Специалист по труду: Рогалева Татьяна Владимировна  
(фамилия, имя, отчество) (подпись)



Муниципальное автономное учреждение  
дополнительного образования Детская Юношеская Спортивная Школа  
муниципального района Бакалинский район Республики Башкортостан

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

на 2024-2027 годы

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

А.В. Каштанов

Дата 11.04.2024г.

От работодателя:

Директор

МАУ ДО Бакалинская ДЮСШ

Ю.М. Алчинов

Дата 11.04.2024г.

Коллективный договор прошел регистрацию в Бакалинской районной организации профсоюза работников образования и науки.

Регистрационный № 36 от «27» мая 2024г.

Председатель территориальной  
профсоюзной организации

А. Г. Муллаянова



Принят на собрании коллектива работников  
Протокол №2 от «11» 04.2024 г.

|                                                          |                            |
|----------------------------------------------------------|----------------------------|
| Территориальный отдел ГКУ РЦЗН<br>по Бакалинскому району |                            |
| <b>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО</b>                                  |                            |
| « <u>27</u> »                                            | <u>мая</u> 20 <u>24</u> г. |
| Регистрационный номер <u>15</u>                          |                            |
| Подпись <u>А. Г. Муллаянова</u>                          |                            |

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования детей Бакалинская Детская Юношеская Спортивная Школа муниципального района Бакалинский район Республики Башкортостан.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 (организация)) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий 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 рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2024-2027 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – выбранный орган первичной профсоюзной организации (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – директора Алчинова Юрия Меркурьевича (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномоченный профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 372 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

1.8. 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 и дополнений.

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

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

1.11. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.



территориальным соглашением, Отраслевым соглашением между Башкирским республиканским Профсоюзом работников народного образования и науки РБ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2024 – 2027 годы. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.12. Регистрация коллективного договора в территориальном органе Министерства труда и социальной защиты населения РБ осуществляется после прохождения правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

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

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.15. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, соглашениями и нормами законодательства.

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

1.17. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 15 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в отдел образования администрации района и Бакалинский РО Профсоюза работников народного образования и науки РБ.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение трех лет.

1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **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, государственного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

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

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего РФ и РБ законодательства, гласность содержания, выполнения коллективного договора и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

### 2.3. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) другую информацию.

2) Обеспечивает:

- учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, подготовке предложений к изменению типа образовательного учреждения на автономное;
- участие профкома в работе органов управления учреждением (попечительский 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 решения о назначении представителя работников (члена выборного профсоюзного органа) автономно учреждения членом наблюдательного совета.

3) Обязуется 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.

### 2.4. Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников — членов Профсоюза учреждения в муниципальных других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.



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 первичной профсоюзной организации.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

4) 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.

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

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

7) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

8) Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

9) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

10) Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

12) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

13) Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

14) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

16) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) принимаются по согласованию с профкомом.

2.6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников учреждения;
- 3) положение о порядке установления иных стимулирующих выплат премировании работников учреждения;
- 4) положение об оказании материальной помощи работникам;
- 5) соглашение по охране труда;
- 6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- 8) план мероприятий по улучшению условий труда
- 9) расписание занятий;
- 10) Должностные инструкции и инструкции по охране труда работников учреждения.

### III. Трудовые отношения

3.1. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

3.2. 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 обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Республиканским и территориальными отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.



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

3.4 Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию;

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

3.6. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения 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 среднемесячной заработной платы.

3.7. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии).

3.8. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление 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;
- изменение семейного положения работника;

3.9. Увольнение работника по основанию, предусмотренному п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

3.10. 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, в т.ч. в другой местности.

3.11. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, в т.ч. в другой местности, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.



## IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

1) В соответствии с законодательством Российской Федерации продолжительность рабочего времени педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

2) Конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 N 244 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

3) Рабочее время, состоящее из нормируемой части и части рабочего времени, имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1), настоящим коллективным договором, графиком сменности, иными локальными актами и личными планами работников с обязательным учетом норм приказа Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

4) Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5) Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (или по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

6) При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.10 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше норм часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

7) Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если тренеры-преподаватели, для которых данно образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

9) Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

10) Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- восстановления (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

- выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

11) 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, попечителя, 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.

12) Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями («окон»).

13) Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического



совета, родительские собрания и т.п.), тренер-преподаватель вправе использовать своему усмотрению.

14) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения 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.

15) Привлечение работников учреждения к выполнению работы, 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.

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

17) Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждает приказом руководителя с учетом мнения профкома.

18) В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

19) Женщинам устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

#### 4.2. Стороны подтверждают:

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

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

2) В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность соответствует установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачивается в полном объеме.

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

3) Педагогические работники организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

#### 4.3. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ продолжительностью не менее 3 дней приложение № 8;

2) Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 3 дней;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3 дней и членам профкома – до 2 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 дней с сохранением заработной платы.

3) Предоставлять 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 ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время



продолжительностью до 14 календарных дней.

4.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

## 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 неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Баткоро муниципального района Бакалинский район, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую часть, зависящую от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников Бакалинского ДЮСШ, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (приложение №2).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Бакалинского ДЮСШ, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (приложение №3).

При наличии средств работникам учреждения может оказываться материальная помощь в соответствии с положением об оказании материальной помощи работникам (приложение №4).

3) При разработке учреждением и внесении изменений в положение об оплате труда работников условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений.

При изменении типа учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета премий и стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при у

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

4) Объем средств, направляемых учреждением на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

5) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

6) Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада).

Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также должностей работников, продолжительность их работы в этих условиях, конкретный размер выплат определяется учреждением на основании приказа Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 (приложение № 8).

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности.

Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

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

8) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. При этом в учреждении устанавливается учетный период – полугодие.

9) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

10) На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих



педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебного вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляют соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

11) За работу, не входящую в должностные обязанности работников, за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда работников учреждения. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование, являются обязательными.

12) Педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,2 за фактическую нагрузку в течение 3 лет на условиях, предусмотренных разделом IX коллективного договора.

13) Тренерам-преподавателям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух подгруппах устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14) Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

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, достигшим им возраста полутора и трех лет (за счет экономии фонда оплаты труда средств, полученных от приносящей доход деятельности).

16) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их загрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2011 №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах загрузки другой педагогической работой, установленной им полной нормой не позднее, чем за два месяца.

17) Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

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



19) За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

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

21) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы 20 числа каждого месяца аванс и 5 числа – окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

22) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

23) Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

24) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

25) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

26) Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома и является приложением к данному коллективному договору.

27) Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банк. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

28) Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается



совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами соответствующей оплатой.

5.3. Наполняемость групп, установленная Типовым положением учреждения с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы.

## **VI. Содействие занятости, подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников**

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

6.2. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 81 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакантных предполагаемые варианты трудоустройства.

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

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.

3) Производить дополнительные выплаты увольняемым в связи с оптимизационных мероприятий работникам к сумме выходного пособия за счет полученных от приносящей доход деятельности.

6.4. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен



достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2) Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется не реже 1 раза в 3 года за счет средств учреждения.

3) 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 знаками отличия и 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 любым основаниям) осталось менее трех лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- председатели первичных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

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

## **VII. Аттестация педагогических работников, методистов**

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «О порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2023-2024 годы, Постановления администрации муниципального района Бакалинский район Республики Башкортостан от 19 декабря 2011 г. № 1575 «Об утверждении Положения о порядке аттестации руководящих работников образовательных учреждений муниципального района Бакалинский район Республики Башкортостан».

7.2. В соответствии с Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2023-2024 годы



освобождаются от оценки уровня профессиональной компетентности по совокупности педагогических достижений, освобождаются следующие педагогические работники:

1) Награжденные:

- государственными наградами - орденами и медалями, почётными званиями с наименованием «Народный», «Заслуженный», полученными за педагогическую деятельность;
- отраслевыми наградами: значком «Отличник народного просвещения», «Отличник образования РБ», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ»;
- грамотой Президента РБ;
- Почетными грамотами Министерства образования РФ Министерства образования РБ;
- аналогичными наградами иных ведомств за работу, совпадающую с профилем педагогической деятельности.
- наградами иных ведомств за работу, совпадающую с профилем педагогической деятельности.

2) Победители и лауреаты:

- республиканского и всероссийского конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Руководитель дошкольной образовательной организации года», «Учитель башкирского языка и литературы года», «Учитель русского языка и литературы года», «Воспитатель детского дома года» и др.;
- конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», ставшие победителями в межаттестационный период.

7.3. Освобождаются от экспертной оценки продуктивности (результативности) профессиональной деятельности (открытые уроки, занятия, мероприятия) педагогические работники, аттестуемые во время нахождения в декретных отпусках или отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация этих работников осуществляется с учетом результатов их деятельности, полученных в указанный период.

7.4. При оценке продуктивности (результативности) профессиональной деятельности педагогических работников учитывается социально-значимая

общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация указывается в заявлении (портфолио) работника.

7.5. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия для установления оплаты труда по другим педагогическим должностям при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств учреждений направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

| Должность, по которой установлена квалификационная категория                                                    | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                                               | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Учитель                                                                                                         | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель) | Аналогичная должность без названия «старший»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и основ военной службы                           | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности и основ военной службы (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; Учитель физкультуры (физического воспитания)                                                                                                        |
| Учитель физической культуры (физического воспитания)                                                            | Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курс "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку                                                                                                                                                                      |
| Руководитель физического воспитания                                                                             | Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)                                                                                                                                                                       |



|                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Мастер<br>производственного<br>обучения                     | Учитель труда;<br>преподаватель, ведущий преподавательскую работу<br>по аналогичной специальности; инструктор по<br>труду;<br>педагог дополнительного образования (по<br>аналогичному профилю)                                                                                                                                                                                                |
| Учитель трудового<br>обучения (технологии)                  | Мастер производственного обучения;<br>инструктор по труду                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Учитель-дефектолог,<br>учитель-логопед                      | Учитель-логопед; учитель-дефектолог;<br>учитель (независимо от преподаваемого предмета<br>либо в начальных классах) в специальных<br>(коррекционных) образовательных учреждениях для<br>детей с отклонениями в развитии;<br>воспитатель; педагог дополнительного образования<br>(при совпадении профиля кружка, направления<br>дополнительной работы профилю работы по<br>основной должности) |
| Учитель музыки<br>общеобразовательного<br>учреждения        | Преподаватель детской музыкальной школы (школы<br>искусств, культуры);<br>музыкальный руководитель;<br>концертмейстер                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Старший тренер-<br>преподаватель,<br>преподаватель,<br>ДЮСШ | Учитель, преподаватель физкультуры (физического<br>воспитания);<br>инструктор по физической культуре                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Учитель<br>общеобразовательного<br>учреждения               | Преподаватель того же предмета в учреждении<br>начального и среднего профессионального<br>образования.                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Учитель                                                     | Методист (включая старшего)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

7.6. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае ис-  
срок действия его квалификационной категории осуществляется с учетом резу-  
аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в ро-  
образовательные учреждения за рубежом,
- отпуска сроком до 1 года в соответствии с п. 5. ст. 55 Закона  
образовании», п. 5 ст. 56 Закона РБ «Об образовании»,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях  
устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения про-  
срок один год.

7.7. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения 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 продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

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 не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

4) Сроки представления педагогических работников для прохождения им аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются руководителем с учетом мотивированного мнения профкома.

5) В случае истечения срока действия высшей квалификационной категории педагогические работники вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории как по занимаемой должности, так по иной педагогической должности, по которым совпадают профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) или профиль деятельности.

6) Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию через два года после ее установления вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории как по занимаемой должности, так по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) или профиль деятельности.

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

8) Представление в аттестационной комиссии интересов педагогических работников (членов Профсоюза) при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности, которая может послужить основанием для увольнения работников, может осуществляться представителем рескома Профсоюза при делегировании ему этих полномочий профкомом учреждения.



## VIII. Условия и охрана труда и здоровья

### 8.1. Работодатель:

- 1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 3) Организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.
- 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 ответственное за его выполнение (приложение № 5).
- 5) За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и использование средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (приложение № 7).
- 6) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
- 7) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.
- 8) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий охраны труда.
- 9) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 10) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим помещений.  
При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) в отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14°C и ниже в помещении занятия прекращаются.
- 11) Вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату в размере не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.
- 12) Информировать работников (под расписку) об условиях и охране труда на рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 13) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.
- 14) Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 15) Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных, периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, 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.

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

16) Принимает меры по своевременному обучению по охране труда.

17) Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

18) Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда (приложение №10).

19) Предоставляет бесплатные спортивно-оздоровительные услуги работающим и их детям на спортивных сооружениях.

20) Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

8.2. Профком:

1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

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

6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении 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 для устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

8.3. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 30% ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю безопасными условиями труда работников учреждения.

## **IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

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

9.2. Стороны подтверждают:



1) Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2) В соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995г. №61 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов» педагогическим работникам, направленным не повышению квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

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

#### 9.3. Стороны договорились:

1) Оказывать материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

2) В период каникул организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования на базе лечебно-профилактических учреждений.

3) Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

4) Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

#### 9.4. Работодатель обязуется:

1) Оказывать материальную помощь работникам учреждения, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

2) Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

#### 9.5. Профком:

1) Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики.

2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовой работы среди работников учреждения.

## Х. Дополнительные гарантии молодежи

### 10.1. Стороны:

- 1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
- 2) Способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов.
- 3) Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 20% 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 успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
- 2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.
- 3) Предоставлять краткосрочный неоплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере одного должностного оклада.
- 4) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

### 10.3. Работодатель:

- 1) Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 0,20 за фактическую нагрузку в течение трех лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

10.4. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение республики;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;



- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

## **XI. Гарантии деятельности Профсоюза**

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профсоюза определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

11.2. Работодатель:

1) Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

2) Предоставляет профкому, независимо от численности работников, отдельное помещение площадью не менее 18 кв.м, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованное необходимым для работы профкома, и помещение для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства связи, компьютерную технику и т.д.

3) Способствует:

– осуществлению правовыми и техническими инспекторами рескома Профсоюза в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положением о инспекциях;

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

4) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

5) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление 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.

11.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профсоюзной организации, освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллег работников.

2) Члены профкома, внештатный правовой и технический инспекторы профсоюза Республики Башкортостан освобождаются от работы с сохранением заработной платы на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, краткосрочной профсоюзной учебы, собраний, созываемых Профсоюзом.

3) Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ руководителя (его заместителя) профкома, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа

#### 11.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

#### 2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

## ХII. Контроль за выполнением коллективного договора

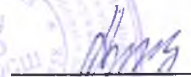
12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации Бакалинская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РБ.

12.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации Бакалинская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки и орган управления образованием отделом образования администрации муниципального района Бакалинский район.

Председатель профсоюзного комитета ДЮСШ

 Каштанов А.В.

Директор ДЮСШ

 Алчинов Ю.М.



СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
А.В.Каштанов

УТВЕРЖДАЮ

Директор ДЮСШ  
Ю.М.Алчинов

## ПРАВИЛА

### внутреннего трудового распорядка работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Бакалинская Детская Юношеская Спортивная Школа (МАУ ДО Бакалинская ДЮСШ)

#### 1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения работниками спортивной школы.

1.2. Каждый работник Учреждения несет ответственность за качество образовательного процесса и за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством спортивной школы в пределах предоставленных ему прав в случаях, не предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

#### 2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Для работников спортивной школы работодателем является администрация ДЮСШ лице директора.

2.2. Прием на работу и увольнение работников спортивной школы осуществляет директор спортивной школы

2.3. В том случае, когда педагогические работники принимаются на работу по контракту, контракт заключается на срок не менее двух лет. Решение о продлении контракта или расторжении принимается директором спортивной школы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и доводится до сведения работника не позднее 10 дней со дня окончания текущего года.

2.4. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальной подготовке, подтвержденной документами об образовании.

2.5. К педагогической деятельности в спортивной школе не допускаются лица, которых она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.6. При приеме на работу (заключении трудового договора) работник обязан представить администрации следующие документы:

- медицинское заключение о состоянии здоровья;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- копию ИНН;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.7. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.8. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора (контракта) в письменной форме между работником и представителем администрации.

2.9. После подписания трудового договора (контракта) администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (контракта). В нем должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условиями оплаты труда.

2.10. Перед допуском к работе вновь приступившего работника администрация обязана:

- ознакомить работника с условиями, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.11. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.12. На каждого педагогического работника Учреждения ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в Учреждении бессрочно.

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 73, 75, 78, 80, 81, 83, 84 Трудового кодекса Российской Федерации). Работники имеют право расторгнуть трудовой договор,



предупредив письменно администрацию общеобразовательного учреждения за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению.

**2.14.** В день увольнения администрация Учреждения выдает работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, и при наличии финансовых средств производит полный денежный расчет. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

### **3. Основные обязанности работников.**

#### **3.1. Работники Учреждения обязаны:**

- работать честно и добросовестно, выполнять обязанности, возложенные на должностными инструкциями и положениями, правилами внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать дисциплину труда – основу порядка в Учреждении, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями обучающихся и членами коллектива;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень деловую квалификацию;
- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту, общественных местах, соблюдать правила общежития;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять собственность спортивной школы (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать обучающихся бережное отношение к имуществу;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

**3.2.** Педагогические работники Учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье вверенных им детей во время проведения учебно-тренировочных занятий, учебно-тренировочных сборов, культурно-массовых мероприятий и соревнований, организуемых Учреждением. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники Учреждения обязаны немедленно сообщить администрации.

**3.3.** Приказом директора могут быть назначены старшие тренеры-преподаватели, которым возлагается руководство работой отделения по видам спорта и ответственность за эксплуатацию спортивных залов.

3.4. Педагогические работники 1 раз в 3 года проходят аттестацию на соответствие занимаемой должности.

#### **4. Основные обязанности администрации**

##### **4.1. Администрация Учреждения обязана:**

- обеспечивать соблюдение работниками Учреждения обязанностей, возложенных на них Уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка;
- создавать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять передовых работников с учетом мнения трудового коллектива, повышать роль морального и материального стимулирования труда, создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения ими своих полномочий;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников;
- обеспечивать их участие в управлении Учреждения в полной мере различные формы общественной самодеятельности;
- своевременно рассматривать замечания работников;
- правильно организовывать труд работников Учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закреплять за каждым из них определенное место для деятельности;
- обеспечивать исправное состояние оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников Учреждения, обеспечивать проведение аттестации педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;
- не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
- создать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.);
- своевременно производить ремонт Учреждения, добиваться эффективной работы технического персонала;
- обеспечивать сохранность имущества Учреждения, его сотрудников и обучающихся;
- обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;
- чутко относиться к повседневным нуждам работников Учреждения, обеспечивать предоставление им установленных законом льгот и преимуществ, при возможности содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий.

**4.2. Администрация Учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в спортивной школе и участия в мероприятиях, организуемых Учреждением. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы образования в установленном порядке.**

#### **5. Права**



5.1. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

5.2. Административные и педагогические работники добровольно проходят раз в пять лет аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических и руководящих работников.

## **6. Рабочее время и его использование**

6.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор Учреждения с учетом мнения трудового коллектива до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности с учетом квалификации тренеров-преподавателей и объема учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении числа обучающихся и групп.

6.3. Продолжительность рабочего времени педагогического работника включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а так же другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

6.4. Администрация Учреждения обязана организовать учет явки работников школы на работу и ухода с работы.

6.5. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее чем за 1 месяц до введения его в действие.

6.6. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников учреждения к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу директора Учреждения с согласия работника.

6.7. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в каникулярное время, не совпадением с очередным отпуском.

6.8. В каникулярное время педагогический и обслуживающий персонал Учреждения привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

6.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам Учреждения, как правило, предоставляются в период летних каникул.

6.10. Предоставление отпуска директору школы оформляется распоряжением главы администрации, другим работникам – приказом по Учреждению.

6.11. Педагогическим и другим работникам Учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание учебно-тренировочных занятий, замещать друг друга без ведома администрации Учреждения;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебно-тренировочных занятий;
- удалять обучающихся с учебно-тренировочных занятий;
- курить в помещениях и на территории Учреждения;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

**6.12.** Посторонние лица могут присутствовать во время проведения учебно-тренировочных занятий только с разрешения директора и его заместителей.

## **7. Поощрения за успехи в работе**

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

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премий;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами;

В Учреждении могут применяться и другие поощрения.

**7.2.** За особые заслуги работники Учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий.

**7.3.** При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводящем сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

**7.4.** При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

## **8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

**8.1.** Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а так же применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

**8.2.** За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

**8.3.** Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), Уставом Учреждения и правилами внутреннего



трудового распорядка. За прогул (в том числе за отсутствие на работе более четырех часов в течении рабочего дня) без уважительной причины администрация Учреждения применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное выше. В соответствии действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместного с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется директором, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.5. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется администрацией не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая болезни или пребывания работника в отпуске.

8.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объясняется работнику под расписку в трехдневных срок.

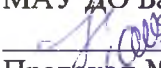
8.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Администрация по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

8.9. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под расписку.

Настоящие Правила внутреннего распорядка обсуждены на собрании трудового коллектива.

Протокол собрания № 2 от « 11 » 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАУ ДО Бакалинская ДЮСШ Каштанов А.В./

Протокол № 3

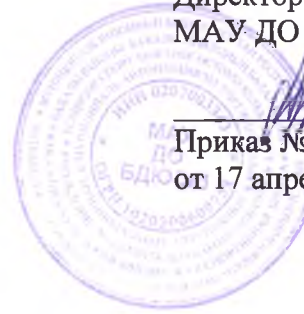
от 17 апреля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
МАУ ДО Бакалинская ДЮСШ /Алчинов Ю.М./

Приказ № 68/1

от 17 апреля 2024 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения  
Бакалинская Детская Юношеская Спортивная Школа с. Бакалы

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Бакалинская Детская Юношеская Спортивная Школа с. Бакалы муниципального района Бакалинский 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 17 января 2024 года № 2 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района Бакалинский район Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Главы Администрации муниципального района Бакалинский район Республики Башкортостан от 07 августа 2018 года №732 (с измен.) нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

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

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. Размеры ставок заработной платы, окладов (должностных 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 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.

1.5. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная



плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных 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.

1.6. Ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяются путем умножения базовой единицы, устанавливаемой Правительством Республики Башкортостан, на коэффициенты для определения размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы.

1.7. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой 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).

1.8. 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 (минимальной заработной платы).

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.10. 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 учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

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

1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается не более 4 процентов.

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

Вспомогательный персонал учреждения - его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом

этого учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Размеры ставок заработной платы, окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной

подготовки, категории; размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374, главы Администрации муниципального района Бакалинский район Республики Башкортостан от 07 августа 2018 года №732 (с изменениями).

2.2. К окладам, ставкам заработной платы руководителем учреждения 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 педагогическим работникам за высшее образование;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности социальному педагогу и педагогу-психологу, работающим с детьми из социально неблагополучных семей;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотеки;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

- повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам;

- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки 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 учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.



### 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы 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 учреждения | 14526                                                         | 13498 | 12598 | 11570 |

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) и средней заработной платы работников учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя. Конкретные размеры окладов определяются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии Положением об оплате труда работников учреждений образования муниципального района Бакалинский район, утвержденным постановлением Главы Администрации муниципального района Бакалинский район Республики Башкортостан от 07 августа 2018 года №732 (с изменениями).

3.5. Оклады работников, отнесенных к ПКГ "Руководители структурных подразделений", устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе                | Коэффициент для определения размеров окладов | Оклад, руб. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------|
| Должности работников образования, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений": | 2,3                                          | 11236       |                                                         |

|                                                                                                                                                                                                       |     |       |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|------|
| 1 квалификационный уровень:<br>заведующий (начальник) структурным<br>подразделением: учебно-консультационным<br>пунктом<br><i>(другие должности в соответствии с ПКГ,<br/>имеющиеся в учреждении)</i> | 2,3 | 11236 |      |
| 2 квалификационный уровень:<br>заведующий (начальник)<br>обособленным структурным<br>подразделением: филиалом<br><i>(другие должности в соответствии с ПКГ,<br/>имеющиеся в учреждении)</i>           | 2,3 | 11236 | 0,10 |

3.6. Заместителям руководителя структурных подразделений учреждения устанавливается оклад на 5-10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

3.7. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

3.8. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.9. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, устанавливаются учредителем с учетом обеспечения финансовыми средствами по результатам деятельности учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются учредителем в трудовом договоре руководителя учреждения.

На основании решения руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников учреждения, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Система премирования руководителя учреждения определяется учредителем. Система премирования заместителей руководителя, определяется в соответствии с положением о стимулирующих выплатах за результативность и качество профессиональной деятельности. (приложение кол.договора).

3.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем, определяется учредителем (собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом). Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для руководящих работников совместительством не считается.



3.11. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя (собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа)).

#### 4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. 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 ставок заработной платы, окладов | Ставки заработной платы, оклады руб. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:                                                          |                                                                       |                                      |
| 1 квалификационный уровень: вожатый, секретарь учебной части                                                                                       | 1,15                                                                  | 5618                                 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:                                                          |                                                                       |                                      |
| 2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения                                                                                  | 1,5                                                                   | 7328                                 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:                                                                                 |                                                                       |                                      |
| 1 квалификационный уровень: старший вожатый                                                                                                        | 1,889                                                                 | 9228                                 |
| 2 квалификационный уровень: социальный педагог, педагог дополнительного образования                                                                | 2,039                                                                 | 9961                                 |
| 3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог                                                                                          | 2,089                                                                 | 10205                                |
| 4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-логопед | 2,139                                                                 | 10450                                |

4.2. Оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей культуры, устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *                                           | Коэффициент для определения размера оклада | Оклад, руб. | Повышающий коэффициент окладу по занимаемой должности |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------|
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:<br>- библиотекарь | 1,5                                        | 7328        |                                                       |

4.3. Оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *                     | Коэффициент для определения размера оклада | Оклад, руб. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------|
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные и служащих первого уровня»:                           |                                            |             |                                                         |
| 1 квалификационный уровень: секретарь-машинистка, экспедитор по перевозке грузов, делопроизводитель | 1,15                                       | 5618        |                                                         |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:                   | 1,4                                        | 6839        |                                                         |
| 1 квалификационный уровень: техник, инспектор по кадрам, лаборант, техник-программист               | 1,4                                        | 6839        |                                                         |
| 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, заведующий складом                               | 1,4                                        | 6839        | 0,05                                                    |
| 3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар)                                    | 1,4                                        | 6839        | 0,10                                                    |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:                  | 1,9                                        | 9282        |                                                         |
| 1 квалификационный уровень: инженер, бухгалтер, специалист по кадрам, инженер-программист           | 1,9                                        | 9282        |                                                         |
| 2 квалификационный уровень: бухгалтер II категории                                                  | 1,9                                        | 9282        | 0,05                                                    |
| 3 квалификационный уровень: бухгалтер I категории                                                   | 1,9                                        | 9282        | 0,10                                                    |

Оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – 10450 рублей

специалист по охране труда – 9282 рубля.

4.4. Установление окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

Оклады рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

| Разряды работ в соответствии с ЕТКС | Коэффициент для определения размеров окладов | Оклад, руб. |
|-------------------------------------|----------------------------------------------|-------------|
| 1 разряд                            | 1,00                                         | 4885        |
| 2 разряд                            | 1,05                                         | 5130        |
| 3 разряд                            | 1,10                                         | 5374        |
| 4 разряд                            | 1,15                                         | 5618        |
| 5 разряд                            | 1,25                                         | 6107        |
| 6 разряд                            | 1,40                                         | 6839        |
| 7 разряд                            | 1,55                                         | 7572        |
| 8 разряд                            | 1,70                                         | 8305        |



4.5. Оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), устанавливается по 8 разряду.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

5.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

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

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

На оплату труда работника за работу в выходной день или нерабочий праздничный день начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные трудовым договором.

5.2.3. 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 15% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда, подтверждающей улучшение условий труда на данных рабочих местах, и полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

5.2.4. Оплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда. Часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления оклада работника на среднеемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

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

5.2.5. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2.6. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Данное положение применяется также при установлении доплат педагогическим работникам за превышение предельной наполняемости классов (групп).

5.2.7. Педагогическим работникам, у которых имеются перерывы между занятиями («окна») производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

5.2.8. Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.9. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

5.2.10. Работникам учреждения за специфику работы осуществляются следующие компенсационные выплаты:

| Наименование выплат                                                                                                                                                                                                                            | Размер, % |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Специалистам и руководящим работникам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в соответствии с законодательством Республики Башкортостан                                                    | 25        |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья                                                                           | 20        |
| Педагогическим работникам в образовательных учреждениях, работающим в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья                                                     | 15        |
| Учителям национального языка, в том числе государственного башкирского языка и литературы общеобразовательных учреждений с русским языком обучения                                                                                             | 15        |
| Учителям-логопедам                                                                                                                                                                                                                             | 20        |
| и др. (в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374, главы Администрации муниципального района Бакалинский район Республики Башкортостан от 07 августа 2018 года №732 (с изменениями.) |           |

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

5.2.12. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии.

5.2.13. Учителям, работающим в специальных (коррекционных) группах, и осуществляющим индивидуальное обучение детей на дому, компенсационная выплата производится только один раз в размере 20%.

5.2.14. Компенсационные выплаты за специфику работы не образуют новую ставку заработной платы (оклад) и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.



5.2.15. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 5.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение кол.договора).

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения с учетом мнения профкома.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные выплаты

6.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

6.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

| Квалификационная категория, стаж педагогической работы | Повышающий коэффициент |
|--------------------------------------------------------|------------------------|
| Первая квалификационная категория                      | 0,35                   |
| Высшая квалификационная категория                      | 0,55                   |
| Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет               | 0,05                   |
| Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет              | 0,10                   |
| Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет             | 0,20                   |
| Стаж педагогической работы свыше 20 лет                | 0,25                   |

6.3.2. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.4. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.5. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - в размере 0,10 к должностному окладу работника, а педагогическим работникам учреждения при соответствии почетного звания профилю

педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.6. Повышающий коэффициент учителям физической культуры, имеющим звания «Заслуженный тренер», «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 повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 6.3.2 - 6.3.6 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.3.7. Повышающий коэффициент основным учителям I - IV классов за проверку письменных работ - в размере 0,15 от ставки заработной платы независимо от объема учебной нагрузки.

Повышающий коэффициент учителям I - IV классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, за проверку письменных работ не устанавливается.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ, кроме основных учителей начальных классов, - в размере до 0,15 к оплате за фактическую нагрузку, в том числе (как пример):

- учителям русского языка в национальных школах и родного языка в русских школах, ведущим эти предметы в 1-4 классах - 0,15;
- учителям русского, родного языка и литературы - 0,15;
- учителям математики - 0,15;
- учителям иностранного языка, черчения, биологии, химии, физики - 0,10;

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

6.3.9. За работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты (к ставкам заработной платы):

- заведование кабинетами - 0,10;
- заведование учебными мастерскими - 0,20;
- заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских - 0,35
- заведование учебно-опытным участком - 0,10;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию - 0,25;

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

6.3.10. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотеки за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

- 5 - 10 лет - 0,20;
- 10 - 15 лет - 0,25;
- 15 - 20 лет - 0,35;
- 20 лет и выше - 0,40.

6.3.11. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время за квалификационную категорию медицинским работникам учреждения - в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,15;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

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

0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);



0,25 – водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

6.3.13. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальному педагогу и педагогу-психологу, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к ставке заработной платы, окладу.

6.3.14. Размер выплат за осуществление функций классного руководителя и координации воспитательной работы с учащимися рассчитывается по следующей формуле:

$B = A + P \times Y$ , где:

$B$  - размер выплат за осуществление функций классного руководителя и координации воспитательной работы с учащимися в учреждении

$A$  - постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя;

$P$  - переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя;

$Y$  - количество учащихся в классе.

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя составляет 100 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций - 80 рублей в месяц.

6.4. 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 сверх 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 им 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 ее 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, если 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 им 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 ее 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.

6.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в учреждениях высшего образования и (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 в год окончания обучения к работе на педагогические должности в учреждение, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере четырех ставок заработной платы, окладов.

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

6.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

- персональный повышающий коэффициент;

- премиальные выплаты по итогам работы

Эти выплаты устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников (приложение кол.договора).

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения профкома.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

Работникам выплачиваются единовременные премии в размере одной ставки заработной платы, оклада при:

- поощрении 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;

- в размере одной ставки заработной платы, оклада при:

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан.

6.7. Воспитателям, в том числе старшим, иным педагогическим работникам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим с детьми дошкольного возраста, состоящим в штате учреждения по основному месту работы, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате:

- 2000 рублей - воспитателям и иным педагогическим работникам;

- 1000 рублей - младшим воспитателям, помощникам воспитателей.



При работе менее или более чем на ставку заработной платы, а также при внутреннему и внешнему совместительству надбавка выплачивается за нагрузку.

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

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

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени, в условиях замещения отсутствующего работника.

6.8. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей (обучение), устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15 к фактическую нагрузку.

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, профессий рабочих данного учреждения.

7.3. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов, предусмотренных государственным образовательному стандарту, учебному плану и обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении. устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

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

7.4. На новый учебный год учебная нагрузка учителей и других работников, выполняющих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

7.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учитываются, в которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, устанавливается. выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

7.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим основную работу в том же образовательном учреждении (включая руководителей педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений).

работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.8. При возложении на учителей образовательного учреждения, для которых данное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в учебную нагрузку педагогических работников на общих основаниях.

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

7.10. Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, могут привлекаться для работы в лагерях с дневным пребыванием детей в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки с сохранением заработной платы по тарификации. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

7.11. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для руководящих и других работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала совместительством не считается.

7.12. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, производится выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

(для сельских школ): учителям I - IV классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

(для сельских школ): учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения;

(для сельских школ): учителям физической культуры учреждений, осуществляющих образовательную деятельность.

Во всех указанных случаях освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже месячной ставки с указанием формы догрузки оформляются приказом по учреждению.

7.13. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднечасовую норму рабочего времени. На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.14. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений производится при оплате:



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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых в учреждение для педагогической работы;

при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, 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.

7.15. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда на базовую единицу. В нижеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

7.16. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются в следующих размерах:

| Контингент обучающихся                        | Размеры коэффициентов  |                       |                                 |
|-----------------------------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------------------|
|                                               | профессор, доктор наук | доцент, кандидат наук | лица, не имеющие ученой степени |
| Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях | 0,10                   | 0,07                  | 0,05                            |

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

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

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

7.19. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждения производится при:

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

Рассмотрено на заседании Совета трудового коллектива Протокол №5 от 26 апреля 2024 года по согласованию с профсоюзной организацией МАУ ДО Бакалинская ДЮСШ Протокол №4 от 26 апреля 2024 г.

С положением ознакомлены:

Алчинов Ю.М. -

Андреев В.Ю. -

Каштанов А.В. -

Дунаева А.С. -

Павлов А.А. -

Рыцев И.Ф. -

Санников С.С. -

Сулейманова Э.Т. -

Сякаев С.А. -

Рамазанова Г.Р. -

*[Handwritten signatures of the listed individuals]*

Согласовано  
Председатель профкома

*[Handwritten signature]*  
А.В. Каштанов

Приложение № 3  
Утверждаю  
Директор  
МАУ ДО БДЮСШ  
*[Handwritten signature]*  
Ю.М. Алчинов

## ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей Бакалинская Детская юношеская спортивная школа муниципального района Бакалинский район Республики Башкортостан

Настоящее Положение о материальном стимулировании труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей Бакалинская Детская юношеская спортивная школа муниципального района Бакалинский район Республики Башкортостан разработано в соответствии с Примерным положением «Об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, Положением об оплате труда работников МАУ ДО ДЮСШ муниципального района Бакалинский район РБ.

### Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников. Размеры и условия осуществления выплат



стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, положением об оплате труда.

Стимулирующие выплаты учреждения утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2. Иные стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

3. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и в абсолютном выражении. Размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителям учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

5. Для работников учреждения кроме повышающих коэффициентов устанавливаются премиальные выплаты за выполненную работу.

6. Премиальные выплаты за выполненную работу устанавливаются в целях поощрения работников на основе показателей качества профессиональной деятельности.

1. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении всех работников учреждения:

- по итогам работы за год;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

7. Премии могут выплачиваться:

- работникам организации за высокие достижения в труде, совмещение профессий, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок;
- администрации (директору, заместителям) – за привлечение дополнительных источников финансирования деятельности учреждения на выгодных условиях, личный вклад в постановку и реализацию новых эффективных проектов.

8. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

9. Критерием для премирования и установления иных стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения является подготовка квалифицированных спортсменов

| №<br>п/п | Уровень соревнований                                                                                                                                     | Занятое место | Размер надбавки тарифной ставки (оклада) (%) |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------------------|
| 1.       | В личных командных видах спорта:<br>- на первенство России (среди учащихся и старших юношей)<br>- на первенство России (среди учащихся и старших юношей) | 1-3 место     | 50%                                          |
|          |                                                                                                                                                          | 4-6 место     | 30%                                          |
| 2.       | На первенство Республики Башкортостан среди:<br>- взрослых<br>- среди учащихся                                                                           | 1-6 место     | 15%                                          |
|          |                                                                                                                                                          | 1-3 место     | 15%                                          |
| 3.       | На зональных соревнованиях РБ:<br>- среди взрослых<br>- среди учащихся                                                                                   | 1-3 место     | 5%                                           |
|          |                                                                                                                                                          | 1 место       | 5%                                           |
| 4.       | Подготовка мастера спорта России                                                                                                                         | -             | 15%                                          |
| 5.       | Подготовка КМС                                                                                                                                           | -             | 10%                                          |

10. Основанием для премирования и установления выплат стимулирующего характера педагогических работников учреждения являются показатели эффективности деятельности педагогических работников ДЮСШ.

11. Основанием для премирования и установления выплат стимулирующего характера работников учреждения также являются:

- работа с детьми, состоящими на учете с правонарушениями в КДН (не менее 10%);
- дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников (не менее 30%);
- работа со спортивно-оздоровительными группами — 10%.

12. Сумма для распределения выплат стимулирующего характера определяется ежеквартально исходя из экономии по фонду оплаты труда.



«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета

А.В. Каштанов

Приложение №4

«Утверждаю»

Директор БДЮСШ

Ю.М. Алчинов

«11» 04 2024 г.

Протокол заседания профком

№ 2 от «11» 04 2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ об оказании материальной помощи работникам МАУ ДО Бакалинская ДЮСШ

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.
2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.
3. Источниками выплаты материальной помощи являются:
  - фонд стимулирования;
  - экономия по фонду оплаты труда учреждения;
  - внебюджетные средства.
4. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

### II. Условия оказания материальной помощи работникам

1. Материальная помощь работникам может быть оказана в следующих случаях:

|   |                                                                                                                    |                                        |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 1 | В связи с тяжелыми заболеваниями работника и членов его семьи, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов | В размере средне-месячной оплаты труда |
| 2 | Стихийные бедствия, хищение личного имущества работника                                                            | Средне-месячная оплата труда           |
| 3 | Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет                                                                     | До 4000 руб.                           |
| 4 | Смерть близких родственников работника, самого работника, неработающего пенсионера                                 | Средне-месячная оплата труда           |
| 5 | Рождение ребенка в семье работника                                                                                 | Ставка (оклад)                         |

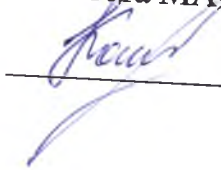
|    |                                                                                  |                                                      |
|----|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 6  | В связи с юбилейными датами:<br>50 лет<br>55 лет для женщин<br>60 лет для мужчин | В размере средне-<br>месячной оплаты<br>труда        |
| 7  | Увольнение в связи с выходом на пенсию                                           | Ставка (оклад) ил<br>средне-месячной<br>оплаты труда |
| 8  | При уходе в очередной отпуск                                                     | Ставка (оклад)                                       |
| 9  | Ко Дню пожилых людей (пенсионерам)                                               | До 500 руб                                           |
| 10 | По другим причинам (определяется учреждением)                                    | Ставка (оклад)                                       |

### III. Порядок оказания материальной помощи

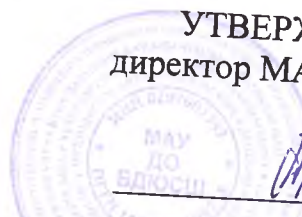
1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения с обоснованием заявления.
2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работников.
3. Выплата материальной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



СОГЛАСОВАН  
Председатель профсоюзного  
комитета МАУ ДО БДЮСШ

 А.В.Каштанов

УТВЕРЖДЕН  
директор МАУ ДО БДЮСШ

  Ю.М. Алчинов

**СОГЛАШЕНИЕ**  
по «Охране труда» МАУ ДО Бакалинская ДЮСШ на 2023-2027 г.

**Работодатель:**

1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
3. Совместно с советом трудового коллектива разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающие организационные и технические мероприятия, его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спец.одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками и учащимися.
7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
8. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. (При понижении температуры ниже 17<sup>0</sup>С (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению совета трудового коллектива переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14<sup>0</sup>С в помещении занятия прекращаются).
10. Устанавливает надбавку работнику учреждения, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения, а также уполномоченным от коллектива по охране труда.
11. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.
12. Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (2 раз в год) в каникулярное время (июнь, январь месяц) для прохождения профилактического медицинского осмотра.
13. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.
14. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест при условии финансирования.

15. Создает совместно с советом трудового коллектива на паритетной основе комиссию по охране труда.

**Профсоюзный комитет учреждения:**

16. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации учреждения.
17. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
18. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
19. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
20. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда и по обязательствам, усмотренным коллективным договором.
21. Осуществляет контроль за соблюдением режима труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.
22. Способствует проведению аттестации рабочих мест при условии финансирования.
23. Создает совместно с советом трудового коллектива на паритетной основе комиссию по охране труда и по систематическому надзору за техническим состоянием конструкций зданий и сооружений с целью своевременного обнаружения в процессе эксплуатации.



СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета

Каштанов А.В.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор БДЮСШ

Алчинов Ю.М.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь****профессий работников образовательных учреждений, подлежащих периодическим  
медицинским осмотрам**

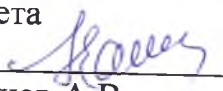
| №<br>п/п | Профессия,<br>должность                              | Вредные<br>опасные<br>факторы                                                                    | и | Периодичность<br>осмотра                               | Врачи-<br>специалисты                                    |
|----------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 1.       | Уборщики<br>помещений                                | Систематически<br>моющие<br>средства                                                             |   | 1 раз в 2 года                                         | Дермавенеролог,<br>оталаринголог,<br>терапевт            |
| 2.       | Рабочие по<br>обслуживанию<br>зданий<br>и сооружений | Подъем<br>перемещение<br>груза вручную                                                           | и | 1 раз в 2 года                                         | Хирург,<br>невропатолог,<br>Терапевт                     |
| 3.       | Тренер-<br>преподаватель                             | Перенапряжение<br>голосового<br>аппарата;<br>Общее<br>охлаждение<br>на<br>открытой<br>территории |   | 1 раз в 2 года<br><br>1 раз в 2 года<br>1 раз в 2 года | Оталаринголог<br><br>Неврапатолог,<br>хирург<br>Терапевт |
| 4        | Тренер по<br>плаванию,<br>работники бассейна         | Повышенная<br>влажность<br>и<br>температура<br>воздуха                                           |   | 1 раз в год                                            | Акушер-гинеколог,<br>Дерматовенеролог,<br>терапевт       |
| 5        | Бухгалтер<br>делопроизводитель                       | Зрительно<br>напряженные<br>работы                                                               |   | 1 раз в год                                            | Офтальмолог,<br>невропатолог                             |
| 6        | Мед.работник,<br>лаборант                            |                                                                                                  |   | 1 раз в год                                            | Терапевт,<br>невропатолог                                |

|    |                                    |                                                         |    |                |                                   |
|----|------------------------------------|---------------------------------------------------------|----|----------------|-----------------------------------|
| 7  | Сторож                             | Общее<br>охлаждение<br>открытой<br>территории           | на | 1 раз в 2 года | Терапевт, хирург,<br>невропатолог |
| 8. | Оператор<br>котельной,<br>истопник | Тепловое<br>излучение,<br>подъем<br>переноска<br>грузов | и  | 1 раз в 2 года | Терапевт, хирург,<br>невропатолог |

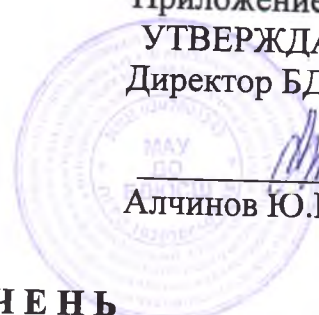
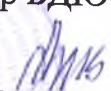


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета

  
Каштанов А.В.

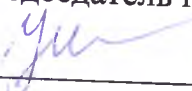
Приложение № 7  
УТВЕРЖДАЮ  
Директор БДЮСШ

  
  
Алчинов Ю.М.

### П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец.одеждой,  
средствами индивидуальной защиты

| №<br>п/п | Профессия или<br>должность               | Наименование средств индивидуальной<br>защиты                                                       | Норма<br>выдачи на год<br>(кол-во)            |
|----------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 1.       | Уборщица<br>помещений                    | - халат из х/б ткани;<br>- рукавицы комбинированные;<br>- перчатки резиновые;<br>- калоши резиновые | 1<br>2 пары<br>6 пар<br>1 пара                |
| 2.       | Рабочий по<br>обслуживанию<br>сооружений | - костюм х/б;<br>- рукавицы комбинированные;<br>- перчатки резиновые;<br>- сапоги резиновые;        | 13 пары<br>2 пары<br>1 пара                   |
| 3.       | Лаборант                                 | - халат из х/б ткани;<br><br>- резиновые перчатки;<br>- очки защитные;                              | 1 на 2 года<br>2 пары<br>До износа            |
| 4.       | Медицинская сестра                       | - халат из х/б ткани;<br><br>- перчатки медицинские;                                                | 1 на 2 года<br>12 пар                         |
| 5.       | Охранник                                 | -костюм х/б ткани,<br><br>-рукавицы                                                                 | 1 на 2 года<br>2 пары                         |
| 6.       | Оператор котельной,<br>истопник          | - Костюм х/б ткани<br><br>- рукавицы комбинированные<br>- очки                                      | 1 пара на 2 года<br>2 пары<br>1 шт, до износа |
| 7.       | Гардеробщик                              | - Халат из х/б ткани                                                                                | 1 пара на 2 года                              |

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
 А.В.Каштанов



Приложение № 8  
УТВЕРЖДАЮ  
Директор ДЮСШ  
 Ю.М.Алчинов

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**работ с неблагоприятными вредными и опасными условиями**  
**работ и должности работников учреждения**

1. **Виды работ с вредными условиями труда:**



1. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах;
2. Уборка помещений в закрытых плавательных бассейнах;
3. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением;
4. Уборка наружных (общественных) уборных и санузлов в служебных помещениях;
5. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей;

**II. Список общеотраслевых профессий и должностей с вредными условиями труда:**

1. уборщик служебных помещений;
2. лаборант бассейна;
3. истопник, занятый на топке печей дровами.

СОГЛАСОВАН

Председатель профсоюзного  
комитета МАУ ДО ДЮСШ  
А.В.Каштанов

Приложение № 9  
УТВЕРЖДЕН  
Директор МАУ ДО  
БДЮСШ

Ю.М. Алчинов

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о комиссии по трудовым спорам**

**I. Общие положения**

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между администрацией МАУ ДО ДЮСШ и ее работниками.

В своей деятельности комиссия по трудовым спорам (КТС) руководствуется Трудовым кодексом РФ, и настоящим положением. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

## **II. Образование КТС**

КТС образуется по инициативе работников и работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в КТС избираются общим собранием работников МАУ ДО БДЮСШ, КТС избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

## **III. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС**

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации и рассматривается в течение 10 календарных дней.

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Надлежаще заверенные копии решения КТС, вручаются работнику и руководителю учреждения в течение трех дней со дня принятия решения. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных обжалованием.

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в 10-дневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суде в 10-дневный срок со дня вручения копии решения комиссии.

Приложение № 10

## **ВЫПИСКА**

**из протокола собрания МАУ ДО БДЮСШ**

от «11» апреля 2024 г.

Присутствовало – 27 чел

**«О создании комиссии по охране труда»**



**РЕШИЛИ:**

1. Создать комиссию по охране труда в составе 4 человек:

1. Алчинов Ю.М. – председатель, директор ДЮСШ;

2. Кузнецов А.С. – зам.директора по АХЧ;

3. Сякаев С.А. – зам.директора по учебной части;

4. Сулейманова Э.Т. – тренер-преподаватель.

Директор МАУ ДО БДЮСШ

/Ю.М. Алчинов/

Председатель профсоюзного  
комитета

/А.В.Каштанов/

Приложение № 11

**ВЫПИСКА**  
**из протокола собрания МАУ ДО БДЮСШ**

от 11 апреля 2024 г.

Присутствовало 27 чел.

**«О создании комиссии по трудовым спорам»** в соответствии со ст. 384 Трудового кодекса РФ

**РЕШИЛИ:**

1. Образовать комиссию по трудовым спорам в составе 3 человек для рассмотрения индивидуальных трудовых споров между администрацией МАУ ДО Бакалинская ДЮСШ и работниками.

2. В состав комиссии выбраны:

- Кузнецов А.С. – зам.директора по АХЧ;

- Павлов А.А. – тренер-преподаватель;

- Кутлина Л.И. – медицинская сестра.

Директор МАУ ДО БДЮСШ

Ю.М. Алчинов

Председатель профсоюзного комитета

А.В.Каштанов

**ВЫПИСКА**  
**из протокола собрания МАУ ДО БДЮСШ**

от «11» апреля 2014 г.

Присутствовало 27 чел.

**«О создании комиссии по пенсионным вопросам»**

**РЕШИЛИ:**

1. Образовать комиссию по пенсионным вопросам в составе 3 человек для обеспечения совместно с работодателем регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
2. В состав комиссии выбраны:
  - Кузнецов А.С. - зам.директора по АХЧ;
  - Павлов А.А. – тренер-преподаватель;
  - Сякаев С.А – зам. по учебной части.

Директор МАУ ДО БДЮСШ

Председатель профсоюзного комитета



Ю.М. Агеев

А.В. Кантасов