Директор МАУДО СШ по лёгкой атлетике

Н.Н.Григорьев

«01» сентября 2026 г.

МП

Председатель профсоюзного комитета

Н.И. Пальмашова

«01» сентября 2026 г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ
DN: C=RU, S=Краснодарский край, STREET="Кирова, д.11А", L=Армавир г, T=Директор, O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ, ОГРН=1052300674030, СНИЛС=00307853311, ИНН ЮЛ=2302049253, ИНН=002302049253, E=arm.ak@mail.ru, G=Николай Николаевич, SN=Григорьев, CN=МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2026-10-01 15:13:13
Foxit Reader Версия: 9.7.0

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ

на 2026 - 2029 год(ы)

Принят на общем собрании работников
МАУДО СШ по лёгкой атлетике
Протокол от «01» сентября 2026 г. № 1
Председатель собрания
Н.Н. Григорьев _____
Секретарь собрания
А.А. Салабанова _____

Филиал государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Краснодарского края» в городе Армавире
Уведомительная регистрация коллективного договора, ~~соглашения~~
Дата 04.09.2026 № 175
Ведущий специалист
наименование должности, Ф.И.О.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЕ ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Григорьева Николая Николаевича (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя профсоюзного комитета (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Пальмашовой Дарьи Игоревны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 01 сентября 2026 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,
- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;
- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Социальный фонд России, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонифицированного учета в Социальный фонд России;
- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;
- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения

условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
-условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.5. Предусматривать создание (выделение) квотируемых рабочих мест для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан в соответствии с Законом Краснодарского края от 08.02.2000 г. № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» в случае включения организации в постановление администрации МО город Армавир «Об утверждении перечня организаций МО город Армавир, которым вводятся квоты для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 №269.

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

2.4.3. Предоставление педагогической работы руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.7. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 14 дней для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае

необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

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

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

3. Работодатель обязуется:

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

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место

работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные

обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 1500 рублей ежемесячно*;*

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 рублей ежемесячно;

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее).

3.9. Стороны совместно:

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

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

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий .

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка *(приложение № 1),*

расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

4.1.6. Продолжительность рабочей недели шестидневная с одним выходным днём в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

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

При составлении расписаний учебных занятий педагогам, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

4.1.10. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 3).

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

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

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

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

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Вышеуказанные гарантии предоставляются работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении

военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

4.1.15. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Директору, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, тренеру-преподавателю, методисту предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

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

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

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

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.1.17. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

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

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

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

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

4.1.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 17.03.2025 г. № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 6).

4.2. Стороны договорились:

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет- 5 дней

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

-при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня;

-в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;

-для проводов детей на военную службу - 2 дня;

-в случае свадьбы работника (детей работника) -до 3 дней;

-на похороны близких родственников – до 5 дней;

-не освобожденному председателю Профкома и уполномоченному представителю Профкома по охране труда - до 10 дней;

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

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - 3 календарных дня;

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия -3 календарных дня;

- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда -3 календарных дня.

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

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

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

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работнику (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) 22 числа за первую половину текущего месяца и 7 числа за отработанный месяц в месте выполнения им работы либо по заявлению работника выплачивать ему заработную плату путем перечисления на указанный работником счет в банке.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 2), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, постановлением главы администрации МО город Армавир от 21 ноября 2008 года № 3589 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений МО город Армавир» (с изменениями), постановлением администрации МО город Армавир №2 от 09.01.2017 года «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта МО город Армавир», (с изменениями), постановлением главы МО город Армавир от 30 августа 2023 года №2046 «О внесении изменений в постановление администрации МО город Армавир № 2 от 09.01.2017 г. «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта МО город Армавир»

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.7. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории.

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

5.1.9. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 4, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

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

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

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

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

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

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

5.1.13. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2. Стороны договорились:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку

заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

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

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

6.1.2. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

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

6.14. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере 3000 рублей (из фонда экономии заработной платы).

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

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

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

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст. 223ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации заключать Соглашение по охране труда *(приложение № 5)*

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

7.1.4. Реализовывать право на использование части средств Социального фонда России на меры предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

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

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

7.1.13 За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 1000 рублей.

7.1.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности.

7.1.15. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Работники учреждения при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

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

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

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

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

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

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

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

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

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

Примерный перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
4. Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы.
5. Соглашение по охране труда.
6. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

Приложение №1
к коллективному договору
МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ
ШКОЛЫ ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО СШ по лёгкой атлетике
_____ Н.Н. Григорьев
«01» сентября 2026 года
Мотивированное мнение профсоюзного комитета в письменной форме (от «01» сентября 2026 г.) учтено
Председатель ПК
_____ Д.И. Пальмашова

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ

Структура текста:

1. Общие положения.
2. Порядок приема, увольнения и перевода работников.
3. Основные права, обязанности и ответственность работников.
4. Основные права, обязанности и ответственность работодателя.
5. Рабочее время и его использование.
6. Поощрения за успехи в работе.
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. Общие положения.

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений между работодателем и работниками МАУДО СШ по лёгкой атлетике.

1.1. Условия труда работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников по представлению администрации.

Условия труда работников школы, не урегулированные Правилами внутреннего трудового распорядка, уставом, коллективным договором, трудовым договором, определяются ТК РФ и другими нормативными актами трудового законодательства РФ.

1.2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации (ст. 37) каждый человек имеет право на труд, который он сам выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, а также право на защиту от безработицы.

1.3. Действия правил распространяется на всех работников независимо от стажа работы и режима занятости.

1.4. Руководящими работниками МАУДО СШ по лёгкой атлетике являются: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников.

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида получаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2.Трудовой договор заключается в письменной форме с указанием должности, места работы, даты возникновения трудовых правоотношений и размера должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат. Трудовой договор составляется в 2 экземплярах, один из которых передается работнику.

2.3.При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

2.4.Срок испытания при приёме на работу на не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

При неудовлетворительном результате испытания трудовой договор с работником расторгается.

2.5. Работник при поступлении на работу предъявляет:

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

– трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

– документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

– документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Прием на работу без предъявления документов не допускается.

Запрещается требовать от работников при приёме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

Лица, поступающие на работу в школу, обязаны представить также медицинскую книжку и допуск к работе, заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в МАУДО СШ по лёгкой атлетике (медицинский осмотр проводится за счет работодателя), справку об отсутствии судимости.

Прием на работу оформляется приказом директора школы, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического

начала работы. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора либо с фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя) с последующим оформлением трудового договора в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.6.При приёме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы:

- знакомит его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности согласно должностным инструкциям;
- знакомит его с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- инструктирует по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением Инструктажа в журнале установленного образца.

2.7.На всех работников, проработавших свыше 5 дней, заполняются трудовые книжки. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

Трудовая книжка директора школы хранится в Управлении образования администрации города.

2.8.На каждого тренера-преподавателя школы ведётся личное дело, которое состоит из личного листка по учёту кадров (УФ№Т-2), автобиография, ксерокопии документа об образовании, материалов по результатам аттестации, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в детском учреждении, копии приказов (выписки) о назначении и перемещении по службе, поощрениях и увольнениях.

Личное дело директора школы хранится в Управлении образования администрации города.

После увольнения работника его личное дело хранится в школе.

2.9. Увольнение работника

2.9.1. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя может иметь место по основаниям, предусмотренным статьями 77,78.79,80,81,83,84,348.12 ТК РФ:

-смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

-ликвидация Школы:

-сокращение численности, штата Работников Школы;

-несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие: состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей;

-прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня);

-появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

-совершение по месту работы хищения имущества, его растраты, умышленного уничтожения или повреждения;

-нарушение Работником требований охраны труда;

-совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;

-применение методов воспитания, связанных с психическим и (или) физическим насилием над личностью обучающихся;

-совершение тренерами-преподавателями аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное, в течение года, грубое нарушение устава Школы;

- представление Работником Работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

- других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.9.2. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям,
предусмотренным трудовым законодательством, а именно:

-соглашение сторон, пункт 1 части первой статьи 77 ТК РФ;

-истечение срока трудового договора, пункт 2 части первой статьи 77 ТК РФ, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

-расторжение трудового договора по инициативе Работника, пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ;

-расторжение трудового договора по инициативе Работодателя, статья 71 ТК РФ и 81 ТКРФ;

-перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому-Работодателю или переход на выборную работу (должность), пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ;

- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Школы, изменением подведомственности (подчиненности) Школы либо ее реорганизацией, пункт 6 части первой статьи 77 ТК РФ;

- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, п.7 части первой статьи

77 ТК РФ;

-отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы, пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ;

-отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем, пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ:

-обстоятельства, не зависящие от воли сторон, статья 83 ТК РФ;

-нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, пункт 11 части первой статьи 77 ТК РФ.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

2.10. Тренер-преподаватель имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц.
Исключение составляют случаи, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев (в этом случае работник обязан предупредить работодателя не позднее чем за две недели).

По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель в последний день обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет. По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока.

2.11. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

2.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом по Школе. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи

Трудового кодекса РФ или иного федерального закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.13. При прекращении трудового договора работодатель обязан:

-выдать трудовую книжку в день увольнения или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой;

- ознакомить работника под роспись с приказом работодателя о прекращении трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись;

- выплату всех сумм, причитающихся Работнику, произвести в день увольнения (ст. 140 ТК).

3. Основные права и обязанности работников.

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представителя работников, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

- Работники школы вправе обращаться к директору и другим руководящим работникам по всем вопросам, связанным с их работой.

- О выполненных мероприятиях предусмотренных Коллективным договором, администрация школы отчитывается перед общим собранием.

- При приеме на работу работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего на работу работника под роспись с коллективным договором; правилами внутреннего трудового распорядка; состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте; установленными гарантиями и компенсациями; иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

- Администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.2 Работник обязан:

- строго выполнять обязанности, возложенные на него Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями.

- соблюдать трудовую дисциплину — без опоздания приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздержаться от воздействия, мешающего другим работникам выполнять свои трудовые обязанности; своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- соблюдать требования ТБ и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- быть всегда внимательным к детям, вежливым с родителями обучающихся и членами коллектива;

- систематически повышать свою квалификацию;

- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- заботиться об укреплении своего здоровья, соблюдать правила личной гигиены, не допускать действий и поступков, угрожающих своему здоровью и здоровью окружающих;

- бережно относиться к личному и государственному имуществу, нести материальную ответственность за причинённый ущерб в соответствии с действующим законодательством, экономно расходовать материалы, воду, электрическую энергию, воспитывать у обучающихся бережное отношение к школьному имуществу;

- проходить в установленные сроки медицинские осмотры.

Тренеры—преподаватели несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, спортивно-массовых и культурно-массовых мероприятий, организуемых школой. О всех случаях травматизма обучающихся немедленно сообщить администрации школы.

3.3. Работникам школы за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ устанавливаются доплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

3.8. Круг основных обязанностей работников определяется Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, нормативно-правовыми основами, регулирующими деятельность спортивных школ, должностными инструкциями и положениями.

4. Основные обязанности администрации.

4.1. Администрация школы обязана:

- определять совместно с педагогическим советом основные направления развития школы;

- руководить работой педагогического совета;

- обеспечивать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка;

- осуществлять постоянный контроль за выполнением членами школьного коллектива должностных обязанностей, Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

- осуществлять контроль за выполнением учебных программ, содержанием и эффективностью учебно-тренировочных занятий, соблюдением требований безопасности при проведении учебно-тренировочных занятий и спортивно-массовых мероприятий;

- периодически отчитываться о своей деятельности перед общим собранием школы;

- организовывать учебно-тренировочную, воспитательную и методическую работу;

- совершенствовать учебно-воспитательный процесс, создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда, организовывать изучение, распространение и внедрение элементов передового опыта работников школы и других трудовых коллективов спортивных школ;

- обеспечивать систематическое повышение работниками их квалификации, проводить в установленные сроки аттестацию тренеров-преподавателей; создавать необходимые условия для совмещения работы с учёбой в учебных заведениях, для повышения профессионального мастерства тренерско-преподавательского состава;

- неуклонно соблюдать законодательство о труде, Правила охраны труда, улучшать условия работы;

- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников школы, профессиональную заболеваемость и травматизм, контролировать знания и соблюдение работниками всех требований ТБ, производственной санитарии и гигиены, правила пожарной безопасности;

- обеспечивать учёт, сохранность и пополнение учебно-материальной базы;

- соблюдать правила санитарно-гигиенического режима, охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязан:

-осуществлять свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по соглашению с профсоюзным комитетом, а также с учётом мнения трудового коллектива.

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и его использование.

5.1. Расписание учебных занятий (тренировок) составляется администрацией школы по представлению тренера-преподавателя в целях установления более благоприятного режима тренировок, отдыха обучающихся, обучения их в общеобразовательных школах.

5.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливается 18 часов в неделю за ставку заработной платы согласно Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 "О

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

5.3. Объём учебной нагрузки тренерам-преподавателям устанавливается исходя из количества часов по учебным планам и программам, обеспеченности кадров комплектованием учебных групп и других условий работы МАУДО СШ по лёгкой атлетике. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3.1. Тренерам-преподавателям, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.4. Продолжительность рабочего времени административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.

Начало работы: 8 часов 30 мин., окончание работы 17 часов.

Перерыв для отдыха и питания 30 мин. с 12 час. до 12 час. 30 мин.

Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работа которых носит фиксированный характер, продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов. Режим работы административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работа которых носит фиксированный характер, утверждается ежегодно в приказе директора МАУДО СШ по лёгкой атлетике «О режиме работы МАУДО СШ по лёгкой атлетике». Для обслуживающего персонала (сторож (вахтер), уборщик служебных помещений), работа которых носит сменный характер, продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с утвержденным графиком смен.

Для сторожа (вахтера) вводится суммированный учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период составляет –1 год.

Продолжительность рабочего дня сторожа (вахтера), время начала и окончания работы, чередование рабочих и нерабочих дней определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под роспись

и вывешен в видном месте не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, устанавливается трудовым договором.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально отведенном месте.

5.5. Общее собрание трудового коллектива школы проводится, не реже 2-х раз в год и по мере необходимости. Заседания педсовета проводятся не реже 4 раз в год и по мере необходимости.

5.6. Очередность предоставляемых ежегодных отпусков устанавливается администрацией школы по согласию с профсоюзным комитетом с учётом необходимого обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год за две недели до наступления нового года и доводится до сведения всех работников. Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по Управлению образования администрации города.

5.7. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними.

5.8. Тренер-преподаватель обязан за 15 минут до занятий находиться на рабочем месте.

5.9. Тренеры-преподаватели, методист дважды в год (октябрь, май) проводят мониторинг успешности обучения обучающихся (повышение спортивных разрядов, сохранность контингента обучающихся).

6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За образцово выполняемые трудовые обязанности, успехи в обучении и воспитании детей и другие достижения в работе применяются поощрения:

- объявление благодарности,
- выдача премий (стимулирующих выплат),
- награждение ценными подарками, почетной грамотой, представляет к званию лучшего в профессии.

6.2.За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие организации для награждения, присвоения почётных званий, значков.

6.3.Поощрения объявляется в приказе, доводится до сведения всего коллектива и заносится в трудовую книжку работника.

7.Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него

трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Увольнение может быть применено за: неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократное грубое нарушения работником трудовых обязанностей, а именно:

а) прогул, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовыхобязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

представление работником работодателю подложных документов при 'заключении трудового договора;

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки

финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

7.7.Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в установленном законном порядке. Сроки и порядок снятия дисциплинарного взыскания отражены в ст. 194 ТК РФ.

Приложение №2
к коллективному договору
МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ
ШКОЛЫ ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО СШ по лёгкой атлетике
_____Н.Н. Григорьев
«01» сентября 2026 года
Мотивированное мнение профсоюзного комитета в письменной форме (от «01» сентября 2026 г.) учтено
Председатель ПК
_____ Д.И. Пальмашова

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике.

Положение об оплате труда работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, постановлением от 1 марта 2024 года № 367 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования город Армавир, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город Армавир, и признании утратившими силу некоторых постановлений главы и администрации муниципального образования город Армавир», постановлением администрации муниципального образования городской округ город Армавир Краснодарского края № 1564 от 30.07.2026 г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Армавир от 01 марта 2024 г. № 367 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования городской округ город Армавир Краснодарского края, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования городской округ город Армавир Краснодарского края, и признании утратившим силу некоторых постановлений главы и администрации муниципального образования городской округ город Армавир Краснодарского края»
в целях совершенствования оплаты труда работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике.

Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работникам организации, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация размера минимальной заработной платы работников организации производится работодателем с учетом роста величины МРОТ.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников;

размеры повышающих коэффициентов к окладам;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя МАУДО СШ по лёгкой атлетике и его заместителей.

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

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от

выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работника зависит от его квалификации, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

1.6. Оплата труда работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике осуществляется в пределах фонда оплаты труда, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

1.7. Объем утвержденных назначений на обеспечение выполнения функций МАУДО СШ по лёгкой атлетике, в части оплаты труда работников, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими услуг. Заработная плата работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами МАУДО СШ по лёгкой атлетике, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть менее, чем утвержденные минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) заработной платы по ПКГ.

В случаях, когда заработная плата работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в действующих условиях, то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Месячная заработная плата работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Штатное расписание МАУДО СШ по лёгкой атлетике утверждается директором МАУДО СШ по лёгкой атлетике в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1.Оплата труда работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике устанавливается с учётом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базового оклада, (базовых должностных окладов) базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
-рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Профсоюзного комитета МАУДО СШ по лёгкой атлетике.
2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются директором МАУДО СШ по лёгкой атлетике на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (далее - ПКГ) с учётом сложности и объёма выполняемой работы, но не менее чем утверждённые минимальные размеры окладов (должностных окладов) заработной платы по ПКГ.
2.3. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор МАУДО СШ по лёгкой атлетике самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по ПКГ, образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы и повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) заработной платы по ПКГ работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.
2.4. Установление окладов (должностных окладов), ставок работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике, должности которых не включены в приложение №1 к настоящему Положению, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий муниципальных учреждений муниципального образования город Армавир и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования город Армавир, утвержденными нормативно-правовыми актами главы муниципального образования город Армавир.
2.5. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.
2.6. Оклады (должностные оклады) и повышающие коэффициенты к должностным окладам за квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам образования, устанавливаются согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда. Иные стимулирующие и

компенсационные выплаты указанной категории работников производятся с учетом условий оплаты труда МАУДО СШ по лёгкой атлетике.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждения с конкретными показателями и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3. Оплата труда тренеров-преподавателей

3.1 Оклады (должностные оклады) тренеров-преподавателей устанавливаются на основе минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, установленных приложением № 1 к Положению.

Оплата труда тренеров-преподавателей производится по:

-нормативу оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленному в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта согласно приложению № 3 к Положению;

-нормативу оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленному в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата согласно приложению № 4 к Положению.

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

3.3 Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося, устанавливается в зависимости от недельного объема учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с этапом и годом спортивной подготовки.

Объем учебно-тренировочной нагрузки (в неделю, год) для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами в области физической культуры и спорта.

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

$Н_{ОТ} = Н_{ОТЭП} + Н_{ОТР}$,

где:

$Н_{ОТ}$– норматив оплаты труда тренера-преподавателя, процентов;

$Н_{ОТЭП}$– норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (определяется в соответствии с приложением №3 к Положению), процентов;

$Н_{ОТР}$ – норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (определяется в соответствии с приложением № 4 к Положению), процентов.

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

$Н_{ОТЭП} = (к_1 \times н_1 + к_2 \times н_2 + ... к_n \times н_n)$,
где:
$Н_{ОТЭП}$– норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, процентов;
$к_1$, $к_2$,...$к_n$– количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;
$н_1$, $н_2$,...$н_n$– норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапе спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, процентов.

3.1.2. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата ($Н_{ОТР}$), определяется по формуле:

$Н_{ОТР} = (к_1 \times н_1 + к_2 \times н_2 + ... к_n \times н_n)$,
где:
$Н_{ОТР}$– норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, процентов;
$к_1$, $к_2$,...$к_n$– количество спортсменов (обучающихся), показавших спортивный результат, человек;
$н_1$, $н_2$,...$н_n$– норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, процентов.

3.6 Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$З_{ПЛ} = Д_О \times Н_{ОТ}$,
где:
$З_{ПЛ}$– заработная плата тренера-преподавателя;
$Д_О$– должностной оклад по соответствующей ПКГ;
$Н_{ОТ}$– норматив оплаты труда тренера-преподавателя, процентов.

3.7 Для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях, кроме основного тренера-преподавателя, допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки с учетом специфики вида спорта, а также иных

специалистов при условии их одновременной работы со спортсменами (обучающимися).

Этапы спортивной подготовки, на которых допускается привлечение дополнительно второго тренера-преподавателя, а также иных специалистов, определяются в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки.

Распределение (закрепление) тренеров-преподавателей, иных специалистов, совместно участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами МАУДО СШ по лёгкой атлетике.

Норматив оплаты труда привлеченного тренера-преподавателя, иного специалиста составляет 50 процентов от норматива оплаты труда основного тренера-преподавателя при условии их одновременной работы со спортсменами (обучающимися) за:

подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение № 3 к Положению);

подготовку спортсмена (обучающегося), установленного в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение № 4 к Положению).

3.8 Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей пересматривается на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами (обучающимися), увеличение (уменьшение) числа спортсменов (обучающихся) и другое).

3.9 Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсменов (обучающихся), находящихся на этапах спортивной подготовки, в зависимости от показанного результата устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом (обучающимся) был показан наивысший результат, на основании протоколов спортивных соревнований или их копий, выписок из протоколов спортивных соревнований или их копий и сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям – в течение одного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя спортсмен (обучающийся) улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением № 4 к Положению, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена (обучающегося).

Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение № 4 к Положению) по достижениям, достигнутым в командных, парных или групповых дисциплинах устанавливается тренеру-преподавателю не индивидуально за каждого спортсмена (обучающегося), а в целом за командное, парное или групповое достижение.

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

3.10 Перевод спортсмена (обучающегося) от одного тренера-преподавателя к другому тренеру-преподавателю в течение учебно-тренировочного года допускается по причине увольнения тренера-преподавателя, за которым закреплен спортсмен (обучающийся), и (или) по личному заявлению совершеннолетнего спортсмена (обучающегося), родителей (законных представителей) несовершеннолетнего спортсмена (обучающегося).

3.11 Тренеру-преподавателю, за которым закреплен спортсмен (обучающийся), утверждается норматив оплаты труда за результат спортсмена (обучающегося) с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной педагогической работы со спортсменом (обучающимся) в МАУДО СШ по лёгкой атлетике не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за результат сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям – в течение одного года.

Закрепление спортсмена (обучающегося) за тренером-преподавателем определяется локальным актом МАУДО СШ по лёгкой атлетике.

3.12 Если в случае истечения срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя в период действия режима функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края соответствующим постановлением Губернатора Краснодарского края, спортсмен (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением № 4 к Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя сохраняется до выступления спортсмена (обучающегося) на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

3.13 Объем учебно-тренировочного процесса для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными

образовательными программам в области физической культуры и спорта, разработанными и утвержденными МАУДО СШ по лёгкой атлетике, реализующим дополнительные образовательные программы в области физической культуры и спорта, с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и разработанных МАУДО СШ по лёгкой атлетике дополнительных общеразвивающих программ.

3.14 Объем учебно-тренировочного процесса, начиная с учебно-тренировочного этапа (этапа спортивной специализации), может быть сокращен не более чем на 25%.

3.15 Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 4-6 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Работникам МАУДО СШ по лёгкой атлетике могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором МАУДО СШ по лёгкой атлетике персонально в отношении конкретного работника (для работников должностей, указанных в приложении №2 к Положению, в соответствии с указанным приложением, для работников других должностей – в пределах 3,0).

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы учитывается уровень профессиональной подготовленности работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, важности выполняемой работы и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МАУДО СШ по лёгкой атлетике.

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

4.2 Отдельным категориям работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены нормативным правовым актом администрации муниципального образования город Армавир.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ устанавливается работнику, имеющему квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается МАУДО СШ по лёгкой атлетике с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу за качество выполняемых работ составляет:

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,10 – при наличии второй квалификационной категории.

0,30 – при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова

«Заслуженный», и осуществлении деятельности в области «Физическая культура и спорт»;

0,25 – при наличии знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

0,20 – при наличии звания «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР» (если не установлен повышающий коэффициент за наличие высшей квалификационной категории);

0,15 – при наличии спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта» (если не установлен повышающий коэффициент за наличие первой квалификационной категории).

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5 Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя МАУДО СШ по лёгкой атлетике с учетом мнения выборного представительного органа работников в пределах утвержденных назначений на оплату труда работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством или законодательством Краснодарского края.

При этом директор МАУДО СШ по лёгкой атлетике принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.2 Перечень видов выплат компенсационного характера.

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

5.2.2.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

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

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2.3. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на и тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Применение выплат, указанных в настоящем разделе, к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6. Порядок и условия премирования работников

6.1. В целях поощрения работникам МАУДО СШ по лёгкой атлетике могут быть установлены премии:

по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

Работникам учреждений могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

к нерабочим праздничным дням, профессиональным праздникам и памятным датам (ст. 112 ТК РФ);

к юбилеем (достижению 50-, 55-, 60-. 65-, 70-летнего возраста).

Премирование осуществляется по решению руководителя МАУДО СШ по лёгкой атлетике в пределах утвержденных назначений на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, подчиненных руководителю непосредственно.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается, за исключением пункта 6.3.

6.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАУДО СШ по лёгкой атлетике;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАУДО СШ по лёгкой атлетике;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

При увольнении работника по его инициативе до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц не выплачивается.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере:

- пяти окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

- трёх базовых должностных окладов при награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области образования, физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области образования, физической культуры и спорта.

6.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

6.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику единовременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МАУДО СШ по лёгкой атлетике);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МАУДО СШ по лёгкой атлетике среди населения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику, которому установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

6.7. Из фонда оплаты труда работникам МАУДО СШ по лёгкой атлетике может быть выплачена материальная помощь. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает директор МАУДО СШ по лёгкой атлетике на основании письменного заявления работника МАУДО СШ по лёгкой атлетике и Положения об оказании материальной помощи работникам МАУДО СШ по лёгкой атлетике.

6.8. При формировании оплаты труда тренерам-преподавателям устанавливаются следующие доплаты стимулирующего характера:

норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение №3 к Положению):

норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение №4 к Положению).

Условия оплаты труда тренеров-преподавателей, в том числе порядок и условия осуществления им доплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.9. При формировании оплаты труда спортсменам – инструкторам, устанавливается доплата стимулирующего характера:

Норматив оплаты труда спортсмена-инструктора за показанный результат (приложение №5 к Положению).

Условия оплаты труда спортсменов-инструкторов, в том числе порядок и условия осуществления им доплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 8 Положения.

7. Условия оплаты труда директора МАУДО СШ по лёгкой атлетике и его заместителей

7.1. Заработная плата руководителя МАУДО СШ по лёгкой атлетике, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя МАУДО СШ по лёгкой атлетике.

7.2.1. Размер должностного оклада руководителя МАУДО СШ по лёгкой атлетике устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных постановлением администрации муниципального образования городской округ город Армавир Краснодарского края № 1564 от 30.07.2026 г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Армавир от

01 марта 2024 г. № 367 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования городской округ город Армавир Краснодарского края, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования городской округ город Армавир Краснодарского края, и признании утратившим силу некоторых постановлений главы и администрации муниципального образования городской округ город Армавир Краснодарского края», постановлением от 1 марта 2024 года № 367 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования город Армавир, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город Армавир, и признании утратившими силу некоторых постановлений главы и администрации муниципального образования город Армавир».

7.2.2. Размер должностного оклада руководителя МАУДО СШ по лёгкой атлетике устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости учреждения.

7.2.3. Порядок отнесения МАУДО СШ по лёгкой атлетике по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение МАУДО СШ по лёгкой атлетике группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления.

7.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и МАУДО СШ по лёгкой атлетике устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя.

7.3. С учетом условий труда руководителю МАУДО СШ по лёгкой атлетике могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования город Армавир, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город Армавир, и признании утратившими силу некоторых постановлений главы и администрации муниципального образования город Армавир», утвержденного постановлением от 1 марта 2024 года № 367, в порядке, определенном Управлением.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МАУДО СШ по лёгкой атлетике, его заместителей, (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике (без руководителя учреждения, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 4 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднюю заработную платы работников списочного состава МАУДО СШ по лёгкой атлетике (без руководителя учреждения, его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Управления, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением.

Приказом начальника Управления руководителю МАУДО СШ по лёгкой атлетике его заместителям, на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 4,0 для руководителя учреждения и не более 3,0 – для заместителей руководителя.

7.5. Приказом начальника Управления руководителю МАУДО СШ по лёгкой атлетике могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения им целевых показателей эффективности работы МАУДО СШ по лёгкой атлетике, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управлением.

7.6. Руководитель МАУДО СШ по лёгкой атлетике, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право по согласованию с начальником Управления осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям).

Оплата труда руководителя МАУДО СШ по лёгкой атлетике и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы в МАУДО СШ по лёгкой атлетике устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем МАУДО СШ по лёгкой атлетике, определяется Управлением, заместителями руководителя – руководителем МАУДО СШ по лёгкой атлетике, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4.

5.7. Руководителю МАУДО СШ по лёгкой атлетике по решению Управления могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МАУДО СШ по лёгкой атлетике в соответствии с порядком,

критериями оценки и показателями эффективности работы МАУДО СШ по лёгкой атлетике.

Порядок, критериями оценки и показателями эффективности работы МАУДО СШ по лёгкой атлетике разрабатываются и утверждаются приказом начальника Управления.

Размеры премирования руководителя МАУДО СШ по лёгкой атлетике устанавливаются приказом Управления сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60^2, 151 ТК РФ с письменного согласия работника МАУДО СШ по лёгкой атлетике приказом Управления (в период временной нетрудоспособности руководителя МАУДО СШ по лёгкой атлетике) или распоряжением администрации муниципального образования город Армавир (в случае увольнения руководителя МАУДО СШ по лёгкой атлетике) на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя МАУДО СШ по лёгкой атлетике, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МАУДО СШ по лёгкой атлетике не распространяются положения настоящего раздела.

В распорядительном акте о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным с работником МАУДО СШ по лёгкой атлетике.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела.

8. Условия оплаты труда спортсменов-инструкторов

8.1 Оклады (должностные оклады) спортсменов, спортсменов-инструкторов и спортсменов-ведущих (далее – спортсмен) устанавливаются на основе минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников в области физической культуры и спорта.

8.2. Спортсменам производится доплата стимулирующего характера – норматив оплаты труда спортсменов за показанный спортивный результат согласно приложению 5 к Положению.

8.3. Заработная плата спортсменов определяется по формуле:

Зпл = До + (До х Нот),

где:

Зпл – заработная плата спортсменов;

До – должностной оклад спортсмена по соответствующей ПКГ;

Нот – норматив оплаты труда спортсмена за показанный результат, определенный в соответствии с приложением 1 к Особенностям, в процентах.

8.4. Оплата труда спортсменов, в том числе занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.
Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

8.5 Норматив оплаты труда спортсмена может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменом).

8.6 Размер норматива оплаты труда спортсмена устанавливается по нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан спортсменом результат, на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного года.

8.7 Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

8.8 Если спортсмен не показал результат, предусмотренный приложением № 5 к Положению , то для исчисления заработной платы устанавливается размер норматива оплаты труда, равный 100 процентам.
При заключении трудового договора спортсмену устанавливается норматив оплаты труда за результат, показанный в составе спортивной сборной команды Краснодарского края, в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, с территориальной принадлежностью к Краснодарскому краю, и предусмотренный приложением № 5 к Положению, на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований, проходивших не позднее года до даты заключения трудового договора.

8.9 Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 4-6 Положения.

8.10 В случае истечения в период действия режима функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края соответствующим постановлением Губернатора Краснодарского края, срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсменов, предусмотренного приложением № 5 к Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований размер норматива оплаты труда спортсмена сохраняется до выступления спортсмена на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

9. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

9.1 Заработная плата других работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике по должностям физической культуры и спорта определяется по формуле:

Зпл = До + (До х Ппк),
где:
Зпл– заработная плата других работников МОО и МУ ДО по должностям физической культуры и спорта;
До – должностной оклад других работников МОО и МУ ДО по должностям физической культуры и спорта по соответствующей ПКГ;
Ппк– персональный повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с приложением № 2 к Положению.
Персональные повышающие коэффициенты, приведенные в приложении № 2 к Положению, устанавливаются с учетом разработанных в МАУДО СШ по лёгкой атлетике показателей и критериев оценки эффективности труда работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике, включая механизм увязки размера оплаты труда работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Остальные выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся работникам МАУДО СШ по лёгкой атлетике в соответствии с разделами 4-6 Положения.

Оплата труда работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике, в том числе занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

9.2. По решению руководителя МАУДО СШ по лёгкой атлетике на срок до 1 года работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных, административно-хозяйственных и других функций, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

9.3. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

9.4. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим положением.

9.5. Поездки (на учебно-тренировочные сборы и в спортивно-оздоровительные лагеря с обучающимися - спортсменами, на судейскую практику, судейские семинары) для тренеров-преподавателей, инструктора-методиста, методиста, заместителя директора по УСР относятся к основной деятельности на основании Устава МАУДО СШ по лёгкой атлетике, учебных программ, учебных планов, планов методической работы, образовательных программ и дополнительных образовательных программ спортивной подготовки МАУДО СШ по лёгкой атлетике и считаются служебными поездками, а не служебными командировками, так как постоянная работа вышеперечисленных сотрудников осуществляется в пути и носит разъездной характер (ст. 166 ТК РФ). Заработная плата данных сотрудников, находящихся в служебных поездках, сохраняется в полном объёме по основному месту работы, за весь период служебной поездки.

9.6. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников МАУДО СШ по лёгкой атлетике, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, производится на основании и в полном соответствии со статьёй 168.1 Трудового кодекса РФ, по нормам, утверждённым Постановлением Главы администрации Краснодарского края, приказом Министерства образования и науки Краснодарского края, приказом Министерства физической культуры и спорта Краснодарского края. Приказы по служебным поездкам оформляются в книге приказов по отпускам, командировкам под колонтитулом «К», но фразой «направить в служебную поездку».

Директор МАУДО СШ
по лёгкой атлетике Н.Н. Григорьев

Приложение №1
к Положению
об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОО и МУ ДО применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам

1. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н; Постановлением Минтруда РФ от 5 марта 2004 года № 30; Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года № 31/3-30; Постановлением государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПСот 31 октября 1984 года № 320/21-22:

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1	2	3
1	2	3
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов: 1 квалификационный разряд 2 квалификационный разряд 3 квалификационный разряд: автоклавщик, аккумуляторщик, аппаратчик гидролиза, аппаратчик дегидрирования, аппаратчик химводоочистки, аппаратчик экстрагирования, буфетчик, водитель мототранспортных средств, водитель погрузчика, водитель транспортно- уборочной машины, водитель электро- и автотележки, возчик, газосварщик, гардеробщик, гладильщик, грузчик, дворник, дезинфектор, жестянщик, зоолаборант серпентария (питомника), изготовитель пищевых полуфабрикатов, истопник, каменщик, кастелянша, киномеханик, кладовщик, кондитер, конюх, костюмер, кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов, кровельщик по стальным кровлям, кузнец ручной	 9 072 рубля 9 344 рубля 9 625 рублей

	ковки, курьер, кухонный рабочий, лаборант химического анализа, лифтер, маляр, матрос береговой, матрос-спасатель, машинист (кочегар) котельной, машинист крана (крановщик), машинист компрессорных установок, машинист моечных машин, машинист насосных установок, машинист холодильных установок, мойщик посуды, мойщик-уборщик подвижного состава, моторист (машинист), облицовщик-плиточник, обработчик справочного и информационного материала, обувщик по ремонту обуви, оператор стиральных машин, оператор агрегата обработки отходов, оператор аппаратов микрофильмирования и копирования, оператор видеозаписи, оператор заправочных станций, оператор копировальных и множительных машин, оператор котельной, оператор очистных сооружений, оператор связи, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, официант; парикмахер, пекарь, переплетчик документов, плотник, повар, подсобный рабочий, полотер, пошивщик шорно- седельных изделий, приготовитель кормов, приемщик заказов, приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений), приемщик пункта проката, пропитчик по огнезащитной пропитке, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по обслуживанию в бане, раздатчик нефтепродуктов, рабочий по уходу за животными, радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры, радиооператор, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, садовник, слесарь по контрольно- измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-инструментальщик, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, стеклопротирщик, столяр, столяр строительный, слесарь-электромонтажник, сторож (вахтер), телефонист, телефонист местной телефонной связи, токарь-расточник, токарь, тракторист, уборщик мусоропроводов, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, фильмопроверщик, фотограф, фотооператор, фрезеровщик, швея, шлифовщик, штукатур, электрогазосварщик,	

	электромеханик по лифтам, электромеханик по ремонту медицинского оборудования, электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики, электромонтер по обслуживанию подстанции, электросварщик ручной сварки, электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики, электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	9 914 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1	2	3
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов: 4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд: автоклавщик, аккумуляторщик, аппаратчик гидролиза, аппаратчик дегидрирования, аппаратчик химводоочистки, аппаратчик экстрагирования, буфетчик, водитель автомобиля, водитель погрузчика, водолаз, газосварщик, гладильщик, жестянщик, изготовитель пищевых полуфабрикатов, испытатель двигателей, каменщик, киномеханик, кондитер, контролер-кассир, кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов, кровельщик по стальным кровлям, кузнец ручной ковки, лаборант по ультразвуковой технике, лаборант химического анализа, маляр, машинист (кочегар) котельной, машинист крана (крановщик), машинист компрессорных установок, машинист моечных машин, машинист насосных установок, машинист экскаватора, механик по техническим видам спорта, моторист (машинист), наездник, оператор стиральных машин, облицовщик-плиточник, обувщик по индивидуальному пошиву обуви, обувщик по ремонту обуви, оператор агрегата обработки отходов, оператор аппаратов микрофильмирования и копирования, оператор видеозаписи, оператор заправочных станций, оператор котельной, оператор связи, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оптик медицинский, официант, парикмахер, пекарь, плотник, повар, пожарный, пошивщик	 9 914 рублей 10 212 рублей

	шорно-седельных изделий, приготовитель кормов, пропитчик по огнезащитной пропитке, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудованиятепловыхсетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-инструментальщик, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, столяр, столяр строительный, слесарь-электромонтажник, телефонист, токарь, токарь-расточник, фильмопроверщик, фотограф, швея, штукатур, электрогазосварщик, электромеханик по лифтам, электромеханик по ремонту медицинского оборудования, электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики, электромонтер по обслуживанию подстанции, электросварщик ручной сварки, электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики, электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов: 6 квалификационный разряд 7 квалификационный разряд: аппаратчик дегидрирования, аппаратчик экстрагирования, водитель автомобиля, водитель погрузчика, водолаз, маляр, газосварщик, испытатель двигателей, каменщик, киномеханик, кондитер, машинист (кочегар) котельной, машинист крана (крановщик), машинист компрессорных установок, машинист насосных установок, машинист холодильных установок, машинист экскаватора, механик по техническим видам спорта, наездник, обувщик по индивидуальному пошиву обуви, оператор видеозаписи, оператор котельной, оптик медицинский, плотник, повар, радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту	10 519 рублей 10 835 рублей

	оборудования тепловых сетей, слесарь-ремонтник, слесарь-инструментальщик, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-электромонтажник, столяр, столяр строительный, токарь, токарь-расточник, тренер лошадей, фотограф, фрезеровщик, швея, шлифовщик, штукатур, электрогазосварщик, электромеханик по лифтам, электромеханик по ремонту медицинского оборудования, электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики, электромонтер по обслуживанию подстанции, электросварщик ручной сварки, электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики, электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда	11 160 рублей
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих	11 496 рублей

2. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н:

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1	2	3
1 квалификационный уровень	агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, маркировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	9 344 рубля
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	9 438 рублей

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1	2	3
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед	9 625 рублей
2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро (справочным), заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	9 722 рубля 9 818 рублей
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10 010 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1	2	3
1 квалификационный уровень	архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер (всех наименований), переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт	9 914 рублей
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10 013 рублей
3 квалификационный	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I	10 113 рублей

уровень	внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10 212 рублей

3. По занимаемым должностям работников МУ ДО ФКиС, отнесенных к должностям физической культуры и спорта на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом № 165н, приказом № 916н:

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта		
1	2	3
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта первого уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	9 072 рубля
2 квалификационный уровень	спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий	9 164 рубля
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен- инструктор, тренер-наездник лошадей, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	9 298 рублей
2 квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер- преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф, хореограф-репетитор	9 671 рубль
3 квалификационный уровень	специалист по подготовке спортивного инвентаря, тренер-консультант; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	10 693 рубля

4. По занимаемым должностям работников МУ ДО ФКиС на основе профессиональных квалификационных групп**,** утвержденных приказом № 216н и **приказом** № 761н:

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	2	3
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	13 050 рублей
3 квалификационный	методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог	13 172 рубля

уровень	дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	

5. По занимаемым должностям работников, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года№ 216н:

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	9 625 рублей
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1	2	3
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	11 160 рублей
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	11 272 рубля
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	16 678 рублей
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог; тренер-преподаватель	18 013 рублей
3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	18 180 рублей
4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	18 346 рублей
3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1	2	3
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-	14 220 рублей

	консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	15 642 рубля

6. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года№ 526:

1. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1	2	3
3 квалификационный уровень	медицинская сестра (медицинский брат), медицинская сестра по массажу	13 913 рублей
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	14 186 рублей
2. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
1	2	3
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	18 891 рубль

7. По занимаемым должностям работников культуры, искусства и кинематографии на основе профессиональных квалификационных групп**,** утвержденных приказом № 121н, приказом № 570, приказом № 251н:

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии		
1	2	3
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	аккомпаниатор	11 160 рублей
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	библиотекарь, звукооператор	12 774 рубля

8. По занимаемым должностям работников сельского хозяйства на основе профессиональных квалификационных групп**,** утвержденных приказом № 339н, приказом № 126н:

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня"		
1	2	3

1 квалификационный уровень	агроном	11 496 рублей

9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОО и МУ ДО по должностям, не вошедшим в ПКГ:

ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик	9 914 рублей
старший специалист, старший специалист по закупкам	10 013 рублей
ведущий специалист	10 212 рублей
главный специалист	10 311 рублей
заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор,	15 040 рублей
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 180 рублей
начальник отдела, руководитель структурного подразделения	15 642 рубля

Директор МАУДО СШ
по лёгкой атлетике Н.Н. Григорьев

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ

РАЗМЕРЫ
персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования город Армавир по должностям физической культуры и спорта

№ п/п	Работники муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений дополнительного образования, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город Армавир по должностям в области физической культуры и спорта	Размер персонального повышающего коэффициента
1	2	3
1	Аккомпаниатор, концертмейстер, тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель, хореограф, хореограф-репетитор	не более 1,0
2	Администратор тренировочного процесса, дежурный по спортивному залу, инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор- методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, инструктор по спорту, методист, педагог дополнительного образования, педагог- организатор, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, социальный педагог, специалист по подготовке спортивного инвентаря, спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий, спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, тренер-консультант, тренер-наездник лошадей	не более 3,0

Директор МАУДО СШ
по лёгкой атлетике Н.Н. Григорьев

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ

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

Вид дополнительной общеобразовательной программы в области физической культуры и спорта	Этап спортивной подготовки	Сроки реализации этапов спортивной подготовки (в годах)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку обучающегося на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (в % от должностного оклада)		
			группа видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
Дополнительные общеразвивающие программы	Спортивно-оздоровительный	весь период	3	3	3
Дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	Начальной подготовки	до года	4	4	4
		свыше года	8	7	6
	Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	до 3-х лет	12	11	10
		свыше 3-х лет	15	14	12
	Этап совершенствования спортивного мастерства	до года	23	21	18
		свыше года	30	26	23
	Этап высшего спортивного мастерства	без ограничений	38	30	27

Примечание:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр а также виды спорта, не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

3) к третьей группе относятся все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр, но не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр.

2. По всем видам спорта, кроме игровых:

1) при формировании спортивной группы начального этапа подготовки третьего года обучения в состав группы должны входить спортсмены, имеющие юношеский спортивный разряд не ниже первого;

2) при формировании спортивной группы учебно-тренировочного этапа подготовки до трёх лет в состав группы должны будут входить спортсмены, имеющие спортивный разряд не ниже третьего спортивного разряда, свыше трёх лет - не ниже второго спортивного разряда;

3) при формировании спортивной группы этапа совершенствования спортивного мастерства в состав группы должны входить спортсмены, имеющие спортивный разряд не ниже кандидата в мастера спорта;

4) при формировании группы этапа высшего спортивного мастерства в состав группы должны входить спортсмены, имеющие спортивное звание не ниже мастера спорта России.

3. Для игровых и командных игровых видов спорта:

1) при формировании спортивной группы начального этапа подготовки третьего года обучения в состав группы должны входить спортсмены, имеющие любой юношеский спортивный разряд;

2) при формировании спортивной группы учебно-тренировочного этапа подготовки в состав группы должны входить спортсмены, имеющие спортивный разряд не ниже первого юношеского или не менее пятидесяти процентов занимающихся спортивной группы должны быть победителями или призерами первенства или чемпионата Краснодарского края по указанному виду спорта при условии, что данные результаты были показаны в предшествующем году;

3) при формировании спортивной группы этапа совершенствования спортивного мастерства в состав группы должны входить спортсмены, имеющие спортивный разряд не ниже первого спортивного,

4) при формировании группы этапа высшего спортивного мастерства в состав группы должны входить спортсмены, имеющие спортивный разряд не ниже кандидата в мастера спорта.

Директор МАУДО СШ
по лёгкой атлетике Н.Н. Григорьев

Приложение№4
к Положению об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ

Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учёта занятого места	Размер норматива оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (в % от должностного оклада)
В личных или индивидуальных Олимпийских дисциплинах по олимпийским видам спорта, а также в неолимписких дисциплинах Олимпийского вида спорта			
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпиские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2-3	450
		4	400
		5-6	350
		участие	300
1.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400
		2-3	350
		4	300
		5-6	275
		участие	250
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350
		2-3	300
		4	250
		5-6	225
		участие	200
1.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	350
		2-3	300
		4	250
		5-6	225
		участие	200
1.5	Этап Кубка мира	1	200
		2-3	175
		4	150
		5-6	100
		участие	75
1.6	Первенство мира	1	300
		2-3	250
		4	225
		5-6	200
		участие	100
1.7	Первенство Европы	1	250
		2-3	225
		4	200
		5-6	175
		участие	100
2. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			

2.1	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	350
		2-3	300
		4	250
		5-6	225
2.2	Кубок России (сумма этапов и финал)	1	350
		2-3	300
2.3	Первенство Росси (среди молодёжи)	1	225
		2-3	200
		4-6	150
2.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200
		2-3	175
2.5	Финал Спартакиады молодёжи России	1	225
		2-3	200
		4-6	150
2.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200
		2-3	175
		4-6	150
2.7	Спартакиада молодёжи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	50
		2-3	50
2.8	Чемпионат ЮФО	1	45
		2-3	35
2.9	Первенство ЮФО	1	25
		2-3	15
2.10	Чемпионат Краснодарского края	1	10
2.11	Первенство Краснодарского края:	1-3	
	молодёжь, юниоры		7
	старшие юноши, девушки		6
	юноши, девушки		5
	мальчики, девочки		4

Примечания.

1. Размер норматива оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях (за исключением игровых видов спорта) на чемпионатах и первенствах края, а также на чемпионатах и первенствах Южного федерального округа (далее-ЮФО) устанавливается при условии наличия у занимающегося первого спортивного разряда (первенство края, первенство ЮФО), разряда кандидата в мастера спорта (чемпионат края, чемпионат ЮФО).

2. При условии дефицита фонда оплаты труда руководитель учреждения имеет право снизить размер норматива оплаты труда пропорционально по всем треперам-преподавателям, но не более чем на 75% (рекомендуется для включения в коллективный и трудовой договор).

Директор МАУДО СШ по лёгкой атлетике Н.Н. Григорьев

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ

Норматив оплаты труда спортсменов-инструкторов за показанный спортивный результат (в %)

Наименование соревнований	Занятое место						
	1	2	3	4	5	6	участие
1	2	3	4	5	6	7	8
Олимпийские виды спорта (спортивные дисциплины), а также неолимпийские дисциплины Олимпийского вида спорта							
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	800	720	720	640	560	560	480
Чемпионат мира	800	720	720	640	560	560	480
Чемпионат Европы, Европейские игры	640	560	560	480	440	440	400
Кубок мира (сумма этапов или финал)	640	560	560	480	440	440	400
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	560	520	480	400	360	344	320
Первенство мира	480	400	400	360	320	320	240
Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	640	560	560	480	440	440	400
Первенство Европы	400	360	360	320	280	280	240
Чемпионат России, Всероссийская спартакиада сильнейших спортсменов	560	480	480	250	225	225	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	460	400	380	150	150	-	-
Первенство России (среди молодежи)	400	320	280	150	150	-	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	400	320	280	150	150	-	-
Финал спартакиады молодежи России	400	360	320	150	150	-	-
Финал спартакиады учащихся России	400	320	280	150	150	-	-
Чемпионат ЮФО	125	125	125	-	-	-	-
Первенство ЮФО	125	125	125	-	-	-	-
Спартакиада молодёжи России (ЮФО)	125	125	125	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	125	125	125	-	-	-	-

Директор МАУДО СШ по лёгкой атлетике Н.Н. Григорьев

Приложение №3
к коллективному договору
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ
УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО СШ по лёгкой атлетике
_____Н.Н. Григорьев
«01» сентября 2026 года
Мотивированное мнение профсоюзного комитета в письменной форме
(от «01» сентября 2026 г.) учтено
Председатель ПК
_____Д.И. Пальмашова

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым в связи с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск

№ п/п	Должность	Дополнительный отпуск (календарных дней)
1	Директор	3
2	Заместитель директора по УСР	3
3	Заместитель директора образовательной организации	3

Приложение №4
к коллективному договору

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ПО ЛЁГКОЙ АТЛЕТИКЕ
УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО СШ по лёгкой атлетике
_____Н.Н. Григорьев
«01» сентября 2026 года
Мотивированное мнение профсоюзного комитета в письменной форме
(от «01» сеняября 2026 г.) учтено
Председатель ПК
_____Д.И. Пальмашова

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

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

Приложение №5
к коллективному договору
МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ПО ЛЁГКОЙ
АТЛЕТИКЕ
УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО СШ по лёгкой
атлетике_____Н.Н. Григорьев
«01» сентября 2026 года

Мотивированное мнение профсоюзного
комитета в письменной форме
(от «01» сентября 2026 г.) учтено
Председатель ПК

_____Д.И. Пальмашова

Соглашение по охране труда на 2026-2029 г.г.

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:	
							улучшаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	*Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.*	РМ	11	27,00	Поэтапно до 2029 года	Заместитель директора образовательной организации, уполномоченный по ОТ	-	-

2	*Реализация мероприятий по улучшению условий труда, разработанных по результатам проведения спец. оценки*	-	-	30,00	В соответствии с графиком	Заместитель директора образовательной организации, уполномоченный по ОТ	-	-
3	*Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда*	Чел.	3	4,50	2027	Уполномоченный по ОТ	-	-
4	*Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке.*	Чел.	11	60,00	Ежегодно	Заместитель директора образовательной организации	-	-
5	*Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами.*	Шт.	4	15,00	Ежемесячно	Заместитель директора образовательной организации	-	-
6	*Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.*	шт	2	6,2	Сентябрь. 2027	Заместитель директора образовательной организации, председатель ПК	-	-
7	*Оснащение помещений (спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)*	шт.	4	10,00	2 раза в год	Заместитель директора образовательной организации	-	-
8	*Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда*	шт.	3	2,0	Август 2027	Заместитель директора образовательной организации	-	-
9	*Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты*	шт.	12	6,00	Ежемесячно	Заместитель директора образовательной организации	-	-

10	*Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин).*	Ед.		28,00	1 раз в год	Заместитель директора образовательной организации	-	-
11	*Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.*	Ед.	1	6,00	1 раз в год	Заместитель директора образовательной организации	-	-
12	*Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.*	пт	15	200,00	в течение года	Заместитель директора образовательной организации	-	-
	Итого			394,7				

Уполномоченный по ОТ А.О. Соколовский

Приложение №6
к коллективному договору

МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ПО ЛЁГКОЙ
АТЛЕТИКЕ
УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУДО СШ по лёгкой
атлетике _____ Н.Н. Григорьев
«01» сентября 2026 года

Мотивированное мнение профсоюзного
комитета в письменной форме
(от «01» сентября 2026 г.) учтено
Председатель ПК _____ Л.И. Пальмашова

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ПО ЛЕГКОЙ АТЛЕТИКЕ.

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса

Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности: директор, заместитель директора по УВР, тренер-преподаватель, методист имеют право на длительный отпуск.

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

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

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

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

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

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

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

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

Длительный отпуск может быть разделен на части.

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

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 14 дней. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

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

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

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

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

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

работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

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

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 23 (двадцать три) листов

Должность директор МКУДО СШ по лёгкой атлетике

Подпись _____ Н.Н. Григорьев

«01» сентября 2016 года М.П.