



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 17
ГОРОДА ТОМСКА»**

ул. 5-ой Армии, 15, г. Томск, 634024, тел. (3822)609341, E-mail-st-vosxod@mail.ru

ОКПО 28822235, ОГРН 102700882677, ИНН/КПП 7018048461/701701001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На 2022-2025 год

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 17 ГОРОДА ТОМСКА»

Дата вступления: 06.06.2022 г.

Коллективный договор с приложениями принят на собрании
работников МАУ ДО ДЮСШ № 17
«28» апреля 2022 г. (протокол № 6)

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА
Коллективный договор зарегистрирован
Регистрационный № 610
Дата регистрации 24.05.2022

Томск 2022 г.

1

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 4FE76763954168D6F640FAD8D0E86BD7
Владелец: Каштанов Сергей Владимирович
Действителен: с 08.07.2024 до 12.08.2025

1

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2 Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя - директора Учреждения Каштанова Сергея Владимировича;
- работники образовательного учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Селезневой Инсии Равильевны (далее – профсоюзная организация).

1.3 Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

1.4 Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с отраслевым положением оплаты труда.

1.5 Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты и нормирования труда, содействия занятости работников, подготовки и дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.6 Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном портале Работодателя.

1.7 Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.8 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых, работодатель учитывает мотивированное мнение первичной профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда администрации и первичной профсоюзной организации;

- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Положение о системе об оплате труда работников;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающими средствами;
- Инструкции по охране труда.

1.9 Стороны определяют следующие формы участия первичной профсоюзной организации в управлении образовательным учреждением:

- учет мотивированного мнения профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, регулирующие социально-трудовые интересы работников;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.10 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым и территориальным Соглашениями, настоящим Договором.

2.2 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- 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 (он может быть представлен в форме электронного документа). Исключение составляет случай, когда лицо, на которое не открыт индивидуальный лицевой счет, поступает на работу впервые (абз. 4 ч. 1, ч. 4 ст. 65 ТК РФ);
- 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;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.3 В соответствии со статьей 66.1 ТК работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.4 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

2.6 Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 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(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ).

2.7 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.8 Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, указанных в трудовом законодательстве.

2.9 Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ). Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и порядке, предусмотренном ст. 72.2 ТК РФ.

2.10 Работодатель обеспечивает соблюдение квоты для приема на работу инвалидов, создает специальные рабочие места для трудоустройства данной категории работников, а также условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

2.11 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ. Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционный характер работы принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов своей работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.12 Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.13 Режим рабочего времени, продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции дистанционно (удаленно), условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе, компенсация за используемое оборудование, принадлежащее работнику или арендованное им, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.14 Особенности регулирования труда работников учреждения, выполнение трудовой функции дистанционно осуществляется согласно главы 49.1 Трудового

кодекса Российской Федерации. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.15 Работодатель обязуется уведомить профсоюзную организацию 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 работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились считать массовым одновременное высвобождение 20% и более работников образовательного учреждения или ликвидация образовательного учреждения, его филиала не зависимо от количества работающих.

2.16 Работодатель представляет работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ один день в неделю для самостоятельного поиска работы без сохранения заработной платы.

2.17 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) работников производить с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

2.18 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- за пять лет до пенсии;
- проработавшие в данном образовательном учреждении свыше 15 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденный председатель профсоюзной организации.

2.19 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работникам в соответствии со ст. 178, 180 ТК РФ.

2.20 Работодатель по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения может принять на работу на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (выполняющим качественно и полном объеме возложенные на него должностные обязанности) при обеспечении получения после трудоустройства работником дополнительного профессионального образования по направлению подготовки "Педагогическое

образование" или дополнительного профессионального образования, соответствующего профилю работы.

2.21 Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам (тренер-преподаватель, инструктор по физической культуре, инструктор методист) устанавливается в соответствии с количеством часов по тарификации, по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении и в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

2.22 Объем учебной нагрузки педагогического работника (тренера-преподавателя) оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.23 Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

2.24 Работодатель обязан ознакомить педагогических работников (тренеров-преподавателей) до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме (под роспись).

2.25 При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

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

2.27 В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка тренеров-преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.29 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в полном объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.30 Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих

основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерам-преподавателям.

2.31 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

Особенности привлечения спортсменов, тренеров-преподавателей в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии со статьями 113, 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Перечня профессий и должностей творческих работников (ч. 4 ст. 113, ч. 5 ст. 348.1, ст. 351 ТК РФ).

2.31.1 Для оформления работы в выходной день нужно получить от работника письменное согласие (кроме некоторых случаев), от отдельных категорий - письменное подтверждение, что они ознакомлены с правом отказаться от работы в выходной день, а в некоторых случаях потребуется учесть мнение профсоюза (ч. 2, 3, 5, 7 ст. 113 ТК РФ).

2.32 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только в случаях:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

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

б) простоя, когда работникам поручается с учетом специальности и квалификации другая работа в том же образовательном учреждении на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими условиями).

в) восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего данную учебную нагрузку;

г) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.33 По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательного учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации, должности ст. 72¹ ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.34 Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника:

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

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.35 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (до подписания трудового договора) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.36 Прекращение трудового договора с Работником может производиться по ст. ст. 77, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.37 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

2.38 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1 Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2 Оплата труда Работников устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, положения об оплате труда работников (приложение № 2), Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Томской области, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК).

3.3 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда работников (приложение №2), других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

3.4 За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

3.5 Оплата труда совместителей производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При этом оплата труда не зависит от того, является совместитель внешним или внутренним.

Оплата пропорционально отработанному времени - это способ выплаты зарплаты, при котором сотруднику платят в зависимости от часов, которые он фактически отработал. При этом учитываются ставки месячных окладов, ставка может быть 0,2, 0,25, 0,4 и т.д., но не более 0,5, поскольку совместитель может трудиться в организации не более 4 часов в день (ст. 284 ТК РФ).

3.6 Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда работников (приложение № 2);

- выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК);

- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. ст. 149 - 154 ТК).

3.7 Время простоя Работника оплачивается в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8 В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках. В трудовом договоре с Работником может быть предусмотрено, что местом выплаты заработной платы является касса Работодателя (кассы его структурных подразделений). Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (в ред. Федеральных законов от 04.11.2014 N 333-ФЗ, от 26.07.2019 N 231-ФЗ).

3.9 При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в бухгалтерии Работодателя.

3.10 Заработная плата выплачивается **10** и **25** числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.11 Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 ТК.

3.12 Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК).

3.13 В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК) увольняемым Работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 ТК).

3.14 Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.15 Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст. ст. 165 - 188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества Работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.16 Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ)

В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Работодателя отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает Работодатель.

3.17 Выплаты социального характера осуществляются Работодателем на основании заявления Работника с учетом мнения Профсоюзного комитета профсоюзной организации из средств Работодателя согласно нормативам, утвержденным приказом Работодателя на каждый финансовый год.

Основные направления расходов на эти цели:

- выплаты близким родственникам в случае смерти Работника - в размере до **20 000 рублей**;
- выплаты в случае смерти близких родственников - в размере до **20 000 рублей**;

- выплаты в случае выявления у Работника тяжелых заболеваний - в размере до **20 000 рублей**;

- выплаты в случае краж, при других несчастных случаях с причинением значительного ущерба - в размере до **20 000 рублей**;

- выплаты в случае потери имущества вследствие пожаров - в размере до **20 000 рублей**;

- выплаты, связанные с юбилейными датами Работников (50, 55, 60, 65, 70 и далее через каждые 5 лет - для женщин; 50, 60, 70 и далее через каждые 5 лет - для мужчин) и неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из организации, - в размере до **20 000 рублей**;

- для детей Работников - приобретение новогодних подарков – в размере до **20 000 рублей**;

- для Работников, являющихся участниками и ветеранами Великой Отечественной войны, - приобретение подарков на День Победы (9 мая) – в размере до **20 000 рублей**;

- для неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из образовательной организации, - приобретение подарков на День пожилого человека (1 октября) (общий размер средств устанавливается в размере до **20 000 рублей** в год);

- по заявке Профсоюзного комитета Профсоюзной организации Работодатель ежегодно осуществляет выделение денежных средств для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками в размере до **50 000 рублей** в год (ст. 377 ТК).

3.18 Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального закона от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" и других нормативных правовых актов в области социального страхования;

- обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, которые установлены законодательством.

3.19 Работодатель **обязуется**:

3.19.1 Обеспечивать соблюдение требований к размеру минимальной заработной платы работников, установленных региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.19.2 Обеспечить выплату месячной заработной платы работникам Учреждения, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в размере не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения Города Томска.

3.19.3 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату за счет внебюджетных средств (при их наличии);

3.20 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

4 РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Режим труда и время отдыха работников Учреждения регулируется в соответствии с трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (приложение № 2), а также условиями трудового договора.

4.2 Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации - 40 часов в неделю.

4.3 Для медицинских работников устанавливается рабочая неделя продолжительностью не более 39 часов (ст. 350 ТК).

На медицинских работников распространяются и общие основания сокращения рабочего времени, предусмотренные ст. 92 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. (часть вторая введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

4.4 Для педагогических работников Учреждения продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

Продолжительность рабочего времени Работников определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

4.5 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливаются в следующих случаях:

-по соглашению между работником и работодателем;

- в обязательном порядке по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.6 При составлении расписания учебных занятий администрация обязуется исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, не допускает перерывов между занятиями с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы.

4.7 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается, только с письменного согласия работника. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит» (ч. 3 ст. 153 Трудового кодекса РФ (далее –ТК РФ).

4.8 Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных работниками в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.9 Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностной инструкцией, в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) допускается только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.10 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

4.12 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета

Профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации). Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию Работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у Работодателя.

4.13 Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению Сторон и с согласия Работника (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации). По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.14 Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.15 По письменному заявлению Работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации). При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.16 Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных части 2 ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работникам в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.17 Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, а для работников режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя - трудовым договором.

4.18 Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные Трудовым кодексом.

4.19 Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Работодателя: графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д. (гл. 16 ТК). При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК).

4.20 Настоящим Договором устанавливается Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, принимаемым с учетом представительного органа работника (ч. 2 ст. 119 ТК РФ).

Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
Директор	до 7 дней
Заместитель директора по УР	до 7 дней
Заместитель директора по СМР	до 7 дней
Заместитель директора по АХЧ	до 7 дней
Заведующий хозяйством	до 7 дней
Медицинская сестра	до 7 дней
Врач	до 7 дней

4.21 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам учреждения с ненормированным рабочим днём предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельными работниками учреждения, если эти работники по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.22 Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается настоящим коллективным договором учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий и не может быть менее 3 календарных дней.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4.23 Дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлинненным), а также ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

4.24 В случае переноса либо неиспользования дополнительного оплачиваемого отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.25 Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.26 Работодатель имеет право:

4.26.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

4.26.2 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предусмотренных трудовым законодательством.

4.26.3 Предоставлять для работников, принимающих участие в мероприятиях по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением зарплаты, а также возможность присоединения их к очередному отпуску (письмо Роструда от 20.10.2021 № ПГ /30835-6-1)

4.26.4 Предоставлять дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы сотрудникам, которые:

- проходят диспансеризацию или медосмотр (ст. 185 ТК РФ, ст. 185.1 ТК РФ);
- являются родителями (опекунами, попечителями) ребенка-инвалида (ст. 262 ТК РФ);
- донорам крови (ст. 186 ТК РФ).

4.27 Работники имеют право:

- на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации);

- на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней (ст. ст. 116 - 120 ТК);

- на ежегодный основной удлинненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлинненных оплачиваемых отпусках".

5 ОХРАНА ТРУДА

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1 Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

5.1.2 Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Работодателя и обеспечить их расходование.

5.1.3 Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем.

5.1.4 При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

5.1.5 Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

5.1.6 Организовать специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда и обеспечить его поэтапное выполнение.

5.1.7 Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также регулярную диспансеризацию Работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет (абзац 12 часть 2 статья 211 ТК РФ)

5.1.8 Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

5.1.9 С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливать льготы и преимущества для Работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

5.1.10 Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в

учебных аудиториях, футбольном манеже, спортивных залах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

5.1.11 Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочие места объектов и сооружений учреждения, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

5.1.12 Привлекать представителей Профсоюзной организации к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебно-тренировочного и производственного назначения: стадионы, манежи, спортивные залы и к ним прилегающие помещения, экспериментальных установок и оборудования.

5.1.13 Обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, на всех объектах и сооружениях учреждения.

5.1.14 Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Работодателя.

5.1.15 Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

5.1.16 С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать Работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

5.2. Профсоюзная организация обязуется:

5.2.1 Участвовать в комиссиях специальной оценки условий труда.

5.2.2 Заслушивать на заседаниях выборных органов Профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

5.2.3 Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года.

5.2.4 Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.

5.2.5 Определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

5.2.6 Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной

власти, в суде и других правоохранительных органах.

5.3 Работники обязуются:

5.3.1 Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3.2 Своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

5.3.3 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.3.4 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

5.3.5 Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6 СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1 Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

6.2 Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.2.1 Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы.

6.2.2 Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных организаций среднего, высшего образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

6.2.3 Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

6.2.4 Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 3 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

6.2.5 Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

6.2.6 Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с

военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

6.3 Работодатель обязуется ежемесячно представлять органам службы занятости:

- сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов; (в ред. Федерального закона от 27.12.2009 N 367-ФЗ);

- информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов. (в ред. Федеральных законов от 29.12.2001 N 188-ФЗ, от 23.02.2013 N 11-ФЗ, от 02.07.2013 N 162-ФЗ).

6.4 Работодатель обеспечивает полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой "на единой цифровой платформе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. (в ред. Федеральных законов от 22.12.2014 N 425-ФЗ, от 28.12.2016 N 495-ФЗ, от 28.06.2021 N 219-ФЗ).

7 ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1 Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительное профессиональное образование для нужд Учреждения.

7.2 Работодатель по согласованию с общим собранием трудового коллектива определяет формы подготовки и дополнительное профессиональное образование, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

7.3 Работодатель обязуется:

7.3.1 Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе специальности).

В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для получения дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.3.2 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения в соответствии со ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3.3 Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в п.7.3.2. договора, также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

7.3.4 Содействовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам разряды оплаты труда, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией».

7.4. Работник обязан:

7.4.1 Регулярно проходить повышение квалификации (ТК РФ ст. № 196, 197, Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" или Федеральном законе от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании").

7.5 Перечень работников учреждения, проходящих регулярно курсы повышения квалификации:

- руководящие работники;
- медицинские работники;
- педагогические работники;
- водители;

Эти специалисты должны проходить курсы с установленной законодательством периодичностью: один раз в три года или один раз в пять лет.

Рекомендуется пройти курсы после долгого перерыва в работе (например, после декретного отпуска), при поставке нового оборудования или обновлении программ, значительных изменениях в сфере профессиональной деятельности, изменениях в регулирующих законах и нормативных актах.

8 МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1 Работодатель и Профком признают работу с молодежью одним из приоритетных направлений в своей деятельности.

8.2 Молодым специалистом является лицо в возрасте до 28 лет включительно, поступившее на работу в Учреждение не позднее трех месяцев со дня окончания обучения в профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования за исключением случаев, указанных в абзаце втором настоящего подпункта, и проработавшее в Учреждении не более трех лет. Период между окончанием обучения в профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования и трудоустройством в Учреждение может составлять более трех месяцев по следующим уважительным причинам:

- служба в Вооруженных Силах Российской Федерации по призыву;
- отпуск по беременности и родам (период беременности и родов, равный аналогичному периоду отпуска по беременности и родам, предусмотренному законодательством);
- отпуск по уходу (период осуществления ухода) за ребенком до достижения им возраста трех лет; временная нетрудоспособность лица;
- признание лица безработным в установленном законодательством порядке;
- отказ образовательной организации в трудоустройстве молодого специалиста, который по договору с данной образовательной организацией обучался в профессиональной образовательной организации либо образовательной.

8.3 Работодатель, исходя из потребностей учреждения, направляет молодых работников на учебу с отрывом от производства на договорной основе, за счет финансовых средств учреждения.

8.4 План работы с молодежью утверждается ежегодно приказом Работодателя и Профкомом.

8.5 В рамках реализации молодежной политики в организации Работодатель и Профсоюзная организация обязуются:

- содействовать деятельности молодежи в повышении эффективности работы учреждения;
- содействовать формированию корпоративного духа у молодежи;
- создавать условия для скорейшей адаптации молодых работников и принимать меры по их закреплению в коллективах;
- создавать условия для развития технического и инновационного потенциала;
- содействовать повышению квалификации и карьерному росту;
- содействовать созданию условий для организации здорового образа жизни и организации культурно-массовой работы.

8.6 Профком обязуется:

- содействовать разработке и реализации плана работ с молодежью учреждения;
- включать в состав Профкома молодого работника, являющегося членом профсоюза.

8.7 Первичная профсоюзная организация вносит работодателю предложения по реализации и улучшению молодежной политики организации.

8.8 Первичная профсоюзная организация представляет свое мотивированное мнение при определении работодателем форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей.

8.9 Первичная профсоюзная организация и работодатель изучают, обобщают и распространяют опыт реализации молодежной политики.

8.10 Стороны совместно содействуют работе молодых работников.

8.11 Стороны совместно ежегодно проводят научно-практические конференции молодых специалистов, конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, конкурсы молодых педагогических работников по актуальным проблемам деятельности учреждения.

8.12 Стороны совместно организуют и проводят спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

9 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

9.1 Работодатель обязуется:

– осуществлять пенсионное и социальное страхование работников организации от несчастных случаев на производстве на условиях и в порядке установленном.

9.2 Оказывать за счет учреждения материальную помощь работникам Учреждения в порядке и на условиях, предусмотренных Положением о системе оплаты труда работников Учреждения (приложение № 2) и раздела 3 п.3.17 настоящего договора.

9.3 Сохранять место работы и должность на время забастовки за участвующими в ней работниками.

9.4 Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска или дополнительный оплачиваемый выходной день. Они предоставляются в календарных днях, в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- 1 сентября матери (отцу) первоклассника (или 1-4 классов)- 1 день;
- в случае сдачи крови- 1 день;
- при вакцинации- 1-3 дня;

9.5 Предоставлять с учетом своих производственных и финансовых возможностей с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работникам **оплачиваемые отпуска** по следующим обоснованиям:

№/№	Обоснование отпуска	Должность	Количество календарных дней
1	2	3	4
1.	За длительный стаж работы в школе (за каждые 10 лет)	Все категории	2 дня
2.	За работу в выборных профсоюзных органах (по согласованию с ГК профсоюзов) - председатель - члены профкома	Педагогические и другие работники	3 дня 2 дня
4.	За ненормированный рабочий день	Директор, Зам. директора по УР, Зам. директора по СМР, Зам. директора по АХЧ, заведующий	До 7 дней

		хозяйством Медицинская сестра, врач	
5.	При прохождении диспансеризации	Все работники	1-3 дня
6.	В случае сдачи крови и ее компонентов	Все работники	1 день
7.	При вакцинации	Все работники	1-3 дня
8.	За вредные условия труда	Работникам , условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда	7 дней

Конкретное число дней дополнительных отпусков или дополнительных выходных дней определяет директор МАУ ДО ДЮСШ № 17 по согласованию с ПК. Издаётся соответствующий приказ по школе, являющийся основанием для бухгалтерии. В приказе определяются источники финансирования.

Условия предоставления дополнительных отпусков:

- наличие финансовых возможностей;
- безукоризненное исполнение должностных обязанностей, высокая исполнительская дисциплина, творчество в работе.

9.6 Предоставлять Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством **один рабочий день один раз в три года** с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.7 Предоставлять Работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, **один рабочий день один раз в год** с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.8 Предоставлять Работникам, 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, **два рабочих дня один раз в год** с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.9 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной

оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

9.10 Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда составляет 7 календарных дней.

9.11 Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и настоящим коллективным договором.

9.12 Работники **обязаны:**

- предоставлять письменное заявление для освобождения от работы для прохождения диспансеризации, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;

- предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.
(часть пятая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

9.13 Один выходной день раз в 3 года дается в общем порядке всем работникам, подлежащим диспансеризации (п. 4,7,8 Порядка проведения диспансеризации, утв. Приказом Минздрава от 26.10.2017 N 869н). Пройти такой обследование человек может в поликлинике, к которой он прикреплен. А вот отдельным категориям работников полагаются не один, а два выходных дня. И не раз в 3 года, а каждый год. Два оплачиваемых выходных дня для диспансеризации ежегодно полагаются следующим работникам (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ в ред., действ. с 01.01.2019):

- не достигшим пенсионного возраста по старости (в т.ч. досрочно) в течение 5 лет до наступления такого возраста (так называемые «предпенсионеры»);
- являющимся пенсионерами по старости или по выслуге лет.

9.14 **Материальная помощь** носит адресный и единовременный характер, оказывается в денежной форме в следующих размерах:

- в связи с погребением близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети), в случае смерти работника, материальная помощь может быть оказана членам его семьи - **до 20 000 рублей;**
- в связи с тяжелым или продолжительным заболеванием, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2 месяцев- **до 20 000 рублей;**
- при уходе в очередной отпуск, для организации отдыха и лечения- **до 20 000 рублей;**
- в связи с тяжелым материальным положением- **до 20 000 рублей;**

- пострадавшим от пожара, стихийного бедствия, наводнения, ограбления, кражи- **до 20 000 рублей;**
- в связи с юбилейными датами (30,35,40,45,50,55,60,65,70,75,80) - **до 20 000 рублей.**
- в связи юбилейными датами учреждения (20,30,35,40,45,50,55,65, и т.д.) – **до 20 000 рублей;**
- ко дню профессиональных праздников в сфере деятельности – **до 4 000 рублей.**

Для получения материальной помощи предоставляются:

- заявление нуждающегося работника учреждения;
- документы, подтверждающие факт наступления трудной жизненной ситуации или копию свидетельства о смерти (близкого родственника, работника и т.д.), копию листка нетрудоспособности о заболевании, копию свидетельства о рождении ребенка.

9.15 Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь членам профсоюза согласно положения о порядке материальной помощи членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

9.16 Стороны договорились вести активную работу по организации здорового образа жизни, развитию спорта в сфере футбола и массовых видов физкультуры и спорта, обустройству мест занятий и поощрения занимающихся сотрудников.

10 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов.

10.2 Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профорганизации и ее профкому, членам комиссии и уполномоченным по охране труда профсоюза в их деятельности (ст. 377 ТК РФ), в том числе предоставлять время для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива, участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзами, и работе их выборных органов с сохранением средней зарплаты.

10.3 Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть уволены, подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.4 Работодатель на основании личных заявлений работников обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профкому (или вышестоящему профсоюзному органу) одновременно с получением средств на зарплату работников в банке.

11 ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

11.1 Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия

принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2 Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя учреждения.

11.3 Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.4 Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.5 Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.6 Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.7 Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

11.8 Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (либо со дня, установленного Договором).

11.9 Контроль за исполнением Договора:

11.9.1 Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом Работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора.

11.9.2 Стороны пришли к соглашению ежегодно на конференции работников - членов Профсоюзной организации определять направления расходования имеющихся средств Первичной профсоюзной организации и их размеры.

12 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1 Настоящий Договор заключен сроком на три года. Срок действия коллективного договора: с «06» июня 2022 г. по 06 июня 2025 г. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения с момента его подписания.

12.2 Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Договора представить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников Учреждения (ст. 50 ТК РФ).

12.3 Контроль за выполнением Договора осуществляется Профсоюзом и работодателем.

12.4 Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора за 3 месяца до окончания действия настоящего КД.

12.5 Работодатель и Профсоюз обязуются разъяснить работникам положения Договора, содействовать реализации их прав.

12.6 Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- приложение № 1 - Правила трудового распорядка муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска;

- приложение № 2 - Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска;

- приложение № 3 - Соглашение по охране труда администрации и профсоюзного комитета МАУ ДО ДЮСШ № 17 на 2022-2025 г. г.;

- приложение № 4 - Положение об условиях и размерах премирования работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска» из внебюджетных средств;

- приложение № 5 - Наименование профессий и должностей, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты;

- приложение № 6 - Перечень профессий, дающих право на получение бесплатно смывающих средств и (или) обезвреживающих средств;

- приложение № 7 - Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора МАУ ДО ДЮСШ № 17 на 2022-2025 годы.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО ДЮСШ № 17

_____ Каштанов С.В.
« _____ » _____ 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации МАУ ДО
ДЮСШ № 17

_____ Селезнева И.Р.
« _____ » _____ 2022

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 4FE76763954168D6F640FAD8D0E86BD7
Владелец: Каштанов Сергей Владимирович
Действителен: с 08.07.2024 до 12.08.2025

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска»
(МАУ ДО ДЮСШ № 17)

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее- Правила) являются локальным нормативным актом муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска» (далее- школа).

1.2 Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации, Уставом школы, а также иными нормативными правовыми актами. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в школе.

1.3 Правила имеют целью способствовать:

- укреплению трудовой дисциплины;
- рациональному использованию рабочего времени;
- созданию условий для эффективной работы;
- формированию сознательного творческого отношения к своей работе, обеспечению ее высокого качества;
- созданию условий для качественного улучшения учебно-тренировочной, методической, организационно-массовой и хозяйственно-финансовой деятельности школы;

1.4 Правила утверждены директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5 При приеме на работу Работодатель школы обязан ознакомить работника с Правилами под роспись.

1.6 Правила вывешиваются в школе на видном месте.

1.7 Настоящие правила распространяются на все категории работников школы.

1.8 Правила являются приложением № 1 к коллективному договору от «07» июня 2022 г., действующему в Школе.

2 ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 Прием на работу.

2.1.1 Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора со Школой. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.1.2 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- 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 (он может быть представлен в форме электронного документа). Исключение составляет случай, когда лицо, на которое не открыт индивидуальный лицевой счет, поступает на работу впервые (абз. 4 ч. 1, ч. 4 ст. 65 ТК РФ);
- 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;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- сведения о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ

2.1.3 Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, то есть в электронном виде, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются. Остальные вопросы, связанные с трудовыми отношениями, регулируются ТК РФ в общем порядке.

2.1.4 При заключении трудового договора впервые электронная трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.1.5 В соответствии со статьей 66.1 ТК работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в

системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.1.6 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

2.1.7 При поступлении на работу по совместительству работники обязаны предоставить заверенные работодателем организации копии документов:

- трудовую книжку;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- 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;
- справку в оригинале о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- три фотографии 3х4.

2.1.8 Прием на работу оформляется приказом директора Школы и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.9 При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель Школы обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами:

- уставом школы;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностной инструкцией работника, инструкцией по охране труда и техники безопасности;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.10 При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более трех месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.11 На каждого работника школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями ТК РФ. Трудовые книжки работников Школы хранятся в Школе.

2.1.12 С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку администрация Школы обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

2.1.13 На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из анкеты, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется личная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе. После увольнения работника личное дело хранится 75 лет.

2.1.12 Директор Учреждения назначается на должность и освобождается от должности приказом (распоряжением) управления физической культуры и спорта администрации Города Томска в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством, действующим муниципальными правовыми актами, сроком на 5 (пять) лет. Трудовая книжка и личное дело директора школы хранится у Учредителя.

2.1.13 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ. Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционный характер работы принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов своей работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.1.14 Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может

обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.1.15 Режим рабочего времени, продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции дистанционно (удаленно), условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе, компенсация за используемое оборудование, принадлежащее работнику или арендованное им, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.1.16 Особенности регулирования труда работников учреждения, выполнение трудовой функции дистанционно осуществляется согласно главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.2 Увольнение работников

2.2.1 Увольнение работника –прекращение трудового договора – осуществляется только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством и законом об образовании.

2.2.2 Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию школы письменно за две недели.

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

2.2.4 Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ.

2.2.5 Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Школы обязана выдать работнику трудовую книжку.

3 ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1 Непосредственное управление Школой осуществляет директор.

3.1.1 Директор Учреждения назначается на должность и освобождается от должности приказом (распоряжением) управления физической культуры и спорта администрации Города Томска в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством, действующим муниципальными правовыми актами, сроком на 5 (пять) лет.

К компетенции директора Учреждения относятся вопросы осуществления руководства деятельностью Учреждения, за исключением вопросов, отнесенных федеральными законами, муниципальными правовыми актами Города Томска к компетенции Учредителя Учреждения.

Директор организует выполнение решений Учредителя по вопросам деятельности Учреждения.

3.1.2 Директор Учреждения без доверенности действует от имени Учреждения, в том числе:

- в соответствии с федеральными законами заключает гражданско-правовые и трудовые договоры от имени Учреждения, утверждает структуру и/или штатное расписание Учреждения (по согласованию с Управлением), утверждает должностные инструкции работников Учреждения и положения о структурных и обособленных подразделениях;
- утверждает Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о Педагогическом совете, иные локальные нормативные акты в пределах своей компетенции;
- планирует, организует и контролирует образовательный процесс, отвечает за качество и эффективность работы Учреждения;
- несет ответственность за жизнь и здоровье детей и работников во время образовательного процесса, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности;
- утверждает план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, его годовую и бухгалтерскую отчетность и регламентирующие деятельность Учреждения внутренние документы;
- обеспечивает открытие лицевых счетов в финансовых органах муниципального образования «Город Томск», обеспечивает своевременную уплату налогов и сборов в порядке и размерах, определяемых налоговым законодательством Российской Федерации, представляет в установленном порядке статистические, бухгалтерские и иные отчеты;
- подписывает правовые акты и иные локальные акты Учреждения, выдает доверенности на право представительства от имени Учреждения, в том числе доверенности с правом передоверия, издает приказы и распоряжения, дает поручения и указания, обязательные для исполнения всеми работниками Учреждения;
- в соответствии с федеральными законами определяет состав и объем сведений, составляющих служебную тайну, а также устанавливает порядок ее защиты и обеспечивает его соблюдение;

- обеспечивает соблюдение законности в деятельности Учреждения, контролирует работу и обеспечивает эффективное взаимодействие структурных подразделений Учреждения;
- несет ответственность за свою деятельность перед Учредителем;
- осуществляет иные полномочия, связанные с реализацией его компетенции.

3.1.3 Директор Учреждения обязан:

- а) обеспечивать выполнение муниципального задания в полном объеме, выполнения утвержденных целевых показателей эффективности деятельности Учреждения;
- б) обеспечивать постоянную работу над повышением качества предоставляемых Учреждением муниципальных услуг;
- в) обеспечивать составление и выполнение в полном объеме плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в соответствии с порядком, определенным Учредителем;
- г) обеспечивать составление отчетов выполнении муниципального задания, о результатах деятельности Учреждения и об использовании закрепленного за ним на праве оперативного управления имущества в соответствии с требованиями, установленными Учредителем;
- д) обеспечивать целевое и рациональное использование бюджетных средств, в том числе субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), субсидий на иные цели, и соблюдение Учреждением финансовой дисциплины в соответствии с федеральными законами;
- е) обеспечивать исполнение договорных обязательств по выполнению работ, оказанию услуг;
- ж) не допускать возникновения просроченной кредиторской задолженности Учреждения;
- з) обеспечивать сохранность, рациональное использование имущества, закрепленного на праве оперативного управления за Учреждением;
- и) обеспечивать своевременную выплату заработной платы работникам Учреждения, а также принимать меры по повышению размера заработной платы работникам Учреждения;
- к) согласовывать с Учредителем в случаях и в порядке, установленном федеральными законами, муниципальными правовыми актами Города Томска, распоряжение недвижимым имуществом и особо ценным движимым имуществом Учреждения, в том числе передачу его в аренду, безвозмездное пользование, заключение иных договоров, предусматривающих переход прав владения и (или) пользования в отношении муниципального имущества, закрепленного за Учреждением на праве оперативного управления, а также осуществлять его списание;
- л) предварительно согласовывать с Учредителем в порядке, им установленном, совершение Учреждением крупных сделок;
- м) согласовывать с Учредителем совершение сделок с участием Учреждения, в совершении которых имеется заинтересованность;
- н) согласовывать с Учредителем в случаях и в порядке, установленном федеральными законами, муниципальными правовыми актами Города Томска, внесение Учреждением денежных средств, иного имущества, за исключением особо ценного движимого имущества, а также недвижимого имущества, в

уставный (складочный) капитал хозяйственных обществ или передачу им такого имущества иным образом в качестве их учредителя или участника;

о) согласовывать с Учредителем в случаях и в порядке, установленном федеральными законами, муниципальными правовыми актами Города Томска, создание и ликвидацию филиалов, открытие и закрытие представительств Учреждения;

п) обеспечивать раскрытие информации об Учреждении, его деятельности и закрепленном за ним имуществе в соответствии с требованиями федеральных законов, муниципальных правовых актов;

р) обеспечивать соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины работниками Учреждения;

с) обеспечивать соблюдение требований по охране и безопасности труда, принимать необходимые меры по соблюдению в Учреждении правил техники безопасности и требований федеральных законов по защите жизни и здоровья работников Учреждения;

т) проходить лицензирование в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами, муниципальными правовыми актами Города Томска и Учредителем;

у) обеспечивать воинский учет, бронирование и выполнение мероприятий по гражданской обороне при чрезвычайных ситуациях, обеспечивать наличие мобилизационных мощностей;

ф) соблюдать приоритет интересов Учреждения, организуя свою работу таким образом, чтобы не допускать конфликта своих личных интересов с интересами Учреждения;

х) выполнять иные обязанности, установленные федеральными законами, муниципальными правовыми актами Города Томска, настоящим Уставом, а также решениями Учредителя.

3.1.4 Директор несет ответственность перед спортсменами, обучающимися, их родителями (законными представителями), работниками школы, государством, обществом и Учредителем за результаты своей деятельности в соответствии с функциональными обязанностями, предусмотренными квалификационными требованиями, трудовым договором и Уставом Учреждения.

4 ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

4.1 Работник имеет право на:

4.1.1 Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.1.2 Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

4.1.3 Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.

4.1.4 Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.

4.1.5 Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных

выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков. В том числе удлинённых для отдельных категорий работников.

4.1.6 Подготовку и дополнительное профессиональное образование.

4.1.7 Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав и законных интересов.

4.1.8 Участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и уставом Школы.

4.1.9 Защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещёнными законом способами.

4.1.10 Защиту своей профессиональной чести и достоинства.

4.1.11 Возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

4.1.12 Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.1.13 Предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.2.1 Свободу выбора и использования методик обучения, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся при использовании профессиональных обязанностей.

4.2.2 Удлинённый оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ.

4.2.3 На дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы сотрудникам, которые:

- проходят диспансеризацию, медосмотр (ст. 185 ТК РФ, ст. 185.1 ТК РФ) ;
- являются родителями (опекунами, попечителями) ребенка-инвалида (ст. 262 ТК РФ);
- донорам крови (ст. 186 ТК РФ).
- принимающих участие в мероприятиях по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции письмо Роструда от 20.10.2021 № ПГ /30835-6

4.3 Работник обязан:

4.3.1 Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

4.3.2 Соблюдать Устав Школы и настоящие Правила.

4.3.3 Соблюдать трудовую дисциплину.

4.3.4 Выполнять установленные нормы труда.

4.3.5 Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.3.6 Бережно относиться к имуществу Школы и других работников.

4.3.7 Незамедлительно сообщить директору Школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Школы.

4.3.8 Поддерживать дисциплину в школе на основе уважения человеческого достоинства спортсменов и обучающихся без применения методов физического и психического насилия.

4.3.9 Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, ежегодную диспансеризацию и вакцинацию (грипп, коронавирус).

4.4 Работникам Школы в период учебно-тренировочного процесса запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- б) изменять или сокращать по своему усмотрению продолжительность занятий;
- в) созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам;
- г) оставлять за себя для проведения занятий с детьми других тренеров-преподавателей и посторонних лиц;
- д) привлекать спортсменов и обучающихся во время занятий к работам, не связанным с учебным процессом;

4.4.1 Посторонние лица могут присутствовать на занятии только с разрешения администрации школы.

4.5 За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность.

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

- а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разному документу;
- б) умышленного причинения ущерба;
- в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- е) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.5.2 Работники, занимающие нижеперечисленные должности или выполняющие

нижеперечисленные работы, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности: директор, заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством, сторож(вахтер), администратор.

4.6 Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, и на условиях, предусмотренных пунктами 7.4 -7.9 настоящих Правил.

5 РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации - 40 часов в неделю.

Для Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота и воскресенье). Время начала работы понедельник-четверг – 09.00, окончание – 18.00, перерыв на обед с 13.15 до 14.00, пятница время начала работы - 09.00, окончание – 17.00, перерыв на обед с 13.00 до 14.00.

5.2 В соответствии с трудовым законодательством для определенных категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Для педагогических работников Учреждения продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (тренеры-преподаватели) и не более 30 часов в неделю (инструктора по физической культуре).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей (Приложение N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601);

Продолжительность рабочего времени, педагогическим работникам школы по внутреннему совместительству, устанавливается гибкий рабочий график по соглашению сторон.

Для **медицинских работников** устанавливается шестидневная рабочая неделя, продолжительностью не более 39 часов (ст. 350 ТК) с одним выходным днем, согласно утвержденного графика работы.

На медработников распространяются и общие основания сокращения рабочего времени, предусмотренные ст. 92 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. (часть вторая введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

Тренеры-преподаватели работают по шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Режим рабочего дня и его продолжительность для тренеров – преподавателей определяется утвержденным директором расписанием учебно-тренировочных занятий. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор Школы до их ухода в отпуск.

Сторожа (вахтеры) работают по скользящему графику (сутки через трое) с предоставлением выходных дней.

5.3 Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству не может превышать 4 часов в день.

5.4 Вследствие особого характера труда (двухразовая уборка помещений, обслуживание спортивных мероприятий в течение светового дня) рабочий день для уборщицы и рабочих плоскостных спортивных сооружений может быть разделен на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

5.5 Во время летних каникул работодатель может привлекать педагогических работников (тренеры-преподаватели, инструктора по физической культуре) к работе, не предусмотренной должностными обязанностями (уборка территории школы, ремонт спортивных сооружений) по времени, не превышающим учебную нагрузку.

5.6 Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ администрацией может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим трудовым

законодательством. Привлечение работников к работе в выходные дни допускается в исключительных случаях по письменному распоряжению администрации, и письменного согласия работника, дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

5.7 Всем работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности и среднего заработка). Лицам, работающим по совместительству, отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы. При этом если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем по основному месту работы, то по просьбе работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

5.8 График отпусков составляется ежегодно, и утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков:

- Заместитель директора по административно-хозяйственной части, заведующий хозяйством, специалист по кадрам, юрисконсульт, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, сторож (вахтер), слесарь-ремонтник, инженер-программист, администратор, врач, медицинская сестра, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, водитель автомобиля, водитель мототранспортных средств - **28 календарных дней;**

-директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по спортивно-массовой работе, тренер – преподаватель, инструктор-методист, инструктор по физической культуре - **42 календарных дня.**

5.9 По соглашению администрации и работников ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

5.10 Работникам школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.11 Администрация Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6 ОПЛАТА ТРУДА

Должностной оклад работникам Учреждения выплачивается за выполнение функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

6.1 Должностные оклады тренеров-преподавателей устанавливаются в соответствии с нормативами оплаты труда за одного занимающегося, за выполнение работником объема работы и норм труда, из расчета числа спортсменов и обучающихся под его руководством.

6.2 Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за одного спортсмена и обучающегося устанавливается на основании нормативных документов в процентах от тарифной ставки тренера-преподавателя.

6.3 Должностные оклады служащих устанавливаются в соответствии с нормативами оплаты труда за выполнение должностных обязанностей согласно утвержденного штатного расписания.

6.4 Должностные оклады работников школы, имеющие рабочие профессии, устанавливаются на основе единой тарифной сетки.

6.5 Заработная плата руководителя Школы устанавливается Учредителем в соответствии с единым положением.

6.6 Порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера по итогам работы определяются в соответствии с Положением «О системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школы № 17 Города Томска».

6.7 Премирование руководителя Школы осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Школы. Размеры премирования руководителя Школы устанавливаются Управлением физической культуры и спорта администрации Города Томска.

6.8 Выплата заработной платы в школе производится два раза в месяц **10** и **25** числа каждого месяца.

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

7 МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

7.1 Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявления благодарности;
- выплата премий;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению государственными наградами.

7.2 Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7.3 За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ.

7.4 Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель.

7.5 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 представительного органа работников.

7.6 Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

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

Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

7.9 Директор Школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, или общего собрания коллектива школы.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО ДЮСШ № 17

Каштанов С.В

« _____ » _____ 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МАУ ДО ДЮСШ № 17

Селезнева И.Р.

« _____ » _____ 2022г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 4FE76763954168D6F640FAD8D0E86BD7
Владелец: Каштанов Сергей Владимирович
Действителен: с 08.07.2024 до 12.08.2025

К коллективному договору МАУ ДО ДЮСШ № 17
на 2022-2025 г. г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 17
ГОРОДА ТОМСКА»

г. Томск-2022

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска», в отношении которого функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска» (далее - учреждение), устанавливая:

- размеры должностных окладов;

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения (далее - Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее - Работники).

Настоящее Положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.2 Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", Законом Томской области от 12.08.2013 N 149-ОЗ "Об образовании в Томской области", постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 N 66а "О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений", постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений", постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 N 137а "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а", постановлением Администрации Томской области от 13.01.2010 N 3а "Об

утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а", Письмом Росспорта от 21.03.2008 N ЮА-02-07/912 "Методические рекомендации об учреждении адаптивной физической культуры и адаптивного спорта", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами Города Томска, регулирующими вопросы оплаты труда, и распространяется на отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений Города Томска в сфере образования, физической культуры и спорта.

1.3 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4 При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников (далее - ПКГ) оклады (должностные оклады) работников, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.5 Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения за счет средств бюджета муниципального образования "Город Томск" и областного бюджета.

1.6 Оплата труда работников учреждения включает должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера и устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Положением.

1.7 Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.8 Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации.

1.9 Оплата труда руководителей и их заместителей муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска, осуществляется в соответствии с действующим

муниципальным правовым актом, регулирующим оплату труда руководителей и их заместителей.

1.10 Коллективный договор, соглашения и иные локально нормативные правовые акты не должны противоречить настоящему Положению.

2 ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1 Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования (приложение 4 к Положению), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", устанавливаются должностные оклады в соответствии с приложением 1 к Положению.

2.2 Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников физической культуры и спорта (приложение N 5 к Положению), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", устанавливаются должностные оклады в соответствии с приложением 2 к Положению.

2.3 Размеры должностных окладов специалистов, должности которых отнесены к ПКГ должностей других отраслей в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (приложение 6 к Положению), устанавливаются в соответствии с положениями о системах оплаты труда работников этих отраслей, утвержденными муниципальными правовыми актами. До утверждения этих положений размеры должностных окладов этих специалистов определяются в соответствии с Единой тарифной сеткой.

2.4 Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевым профессиям рабочих, а также по должностям отраслей, по которым на муниципальном уровне не установлена система оплаты труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска (приложение 6 к Положению), устанавливаются в соответствии с приложением 3 к Положению.

2.5 Тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, и программы спортивной подготовки, устанавливается оклад за выполнение объема тренировочной нагрузки, равный сумме оклада тренера-преподавателя за подготовку каждого обучающегося, спортсмена, закрепленного за данным тренером-преподавателем.

Размер оклада тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося, спортсмена определяется путем умножения коэффициента нагрузки на должностной оклад ПКГ и зависит от группы видов спорта, этапа и периода подготовки обучающегося, спортсмена (приложение 7 к Положению).

2.6 Допускается проведение тренировочных занятий одновременно с занимающимися из разных групп:

1) по образовательным программам, реализуемым в области физической культуры и спорта;

2) по программам спортивной подготовки;

3) по дополнительным предпрофессиональным программам в области физической культуры и спорта и программам спортивной подготовки.

При этом необходимо соблюдать все перечисленные ниже условия:

разница в уровне подготовки занимающихся не превышает двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий;

не превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения;

не превышен максимальный количественный состав объединенной группы, рассчитываемый в соответствии с приложением 1 к Приказу Министерства спорта Российской Федерации от 27.12.2013 N 1125 "Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта".

2.7 Работа с детьми-инвалидами и/или детьми с ограниченными возможностями здоровья.

При работе с детьми-инвалидами и/или детьми с ограниченными возможностями здоровья тренерам-преподавателям устанавливается оклад за выполнение объема тренировочной нагрузки, равный сумме оклада тренера-преподавателя за подготовку каждого обучающегося (спортсмена)-инвалида и/или обучающегося, спортсмена с ограниченными возможностями здоровья, закрепленного за данным тренером-преподавателем.

Размер оклада тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося (спортсмена)-инвалида и/или обучающегося, спортсмена с ограниченными возможностями здоровья определяется путем умножения коэффициента нагрузки на должностной оклад ПКГ и зависит от группы в соответствии с функционально-медицинскими классами, этапа и периода подготовки учащегося, спортсмена (приложение № 8 к Положению).

2.8 Оплата труда работников, привлеченных дополнительно к основному тренеру (тренеру-преподавателю) в ходе реализации дополнительных предпрофессиональных программ в области физической культуры и спорта, и непосредственно обеспечивающих образовательный процесс: хореографов, педагогов-психологов, сурдопереводчиков, и иных работников, при условии их одновременной работы с обучающегося, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда учреждения пропорционально количеству обучающихся с учетом количества часов образовательной программы, объема тренировочной нагрузки и в соответствии с положениями локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников, или коллективного договора.

Оплата труда работников, привлеченных дополнительно к основному тренеру (тренеру-преподавателю) в ходе реализации программ спортивной подготовки: второго тренера (тренера преподавателя) по общефизической и специальной

физической подготовке при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку, и иных работников на этапах спортивной подготовки, привлекаемых на условиях и в порядке, предусмотренными федеральным стандартом спортивной подготовки по соответствующему виду спорта, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда учреждения пропорционально количеству спортсменов с учетом количества часов программы спортивной подготовки, объема тренировочной нагрузки и в соответствии с положениями локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников, или коллективного договора.

3 ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1 Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплата за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 8) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2 Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты не более 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса (подкласса) условий труда, установленного по результатам проведения специальной оценки условий труда, но не менее минимального размера оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с частью 2 статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются

работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установление компенсационной выплаты по указанным основаниям производится по результатам проведения специальной оценки условий труда.

3.3 Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, размер выплачиваемой работнику доплаты за работу в ночное время не должен быть установлен в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать в них указанную доплату в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.4 Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 3.1 Положения, работникам учреждений устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

3.5 Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается компенсационная выплата, предусмотренная пунктом 3.4 Положения, определяется в соответствии с постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 N 137а "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а".

3.6 Размер компенсационной выплаты, указанной в пункте 3.4 Положения, за один час работы устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в соответствии с размерами, установленными в приложении 10 к Положению.

Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 3.4 Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

3.7 Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в пункте 3.4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.8 Компенсационная выплата, указанная в пункте 3.4 Положения, не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

3.9 Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4 СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1 Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается:

1) со дня присвоения квалификационной категории работникам учреждений, занимающим указанные в ПКГ должности работников физической культуры и спорта второго уровня, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" должности, в наименовании которых присутствуют слова "тренер" либо "инструктор-методист":

при наличии высшей квалификационной категории - в размере 1350 рублей;

при наличии первой квалификационной категории - в размере 900 рублей;

при наличии второй квалификационной категории - в размере 550 рублей.

Выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за квалификационную категорию работникам учреждений производится пропорционально отработанному времени, но не более 100% размера установленной надбавки;

2) работникам учреждений, относящимся к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, указанным в приложении 6 к Положению:

а) должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":

при наличии второй квалификационной категории - 375 рублей;

при наличии первой квалификационной категории - 525 рублей;

при наличии высшей квалификационной категории - 1913 рублей;

б) должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры", "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":

при наличии второй квалификационной категории - 750 рублей;

при наличии первой квалификационной категории - 1100 рублей;

при наличии высшей квалификационной категории - 3400 рублей;

3) со дня присвоения квалификационной категории работникам, занимающим в учреждении должности, относящиеся к 1 - 4 квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, указанной в приложении 4 к Положению:

при наличии первой квалификационной категории - 1350 рублей;

при наличии высшей квалификационной категории - 2025 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

4.2 Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за работу в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях.

Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается надбавка, указанная в пункте 4.2 Положения, определяется в соответствии с приказом Департамента общего образования Томской области от 25.12.2015 N 21 "Об утверждении перечня должностей работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, которым устанавливаются компенсационные выплаты".

Размер надбавки, указанной в пункте 4.2 Положения, за один час работы устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в соответствии с размерами, установленными в приложении 10 к Положению.

Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц надбавки, указанной в пункте 4.2 Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

4.3 Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за ученую степень, соответствующую профилю выполняемой работы по основной должности:

а) при наличии ученой степени доктора наук - в размере 500 рублей.

б) при наличии ученой степени кандидата наук - в размере 300 рублей.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за ученую степень устанавливается работнику после принятия решения Министерством науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за ученую степень работникам учреждений производится пропорционально отработанному времени, но не более 100% размера установленной надбавки.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

4.4 Работникам учреждения, занимающим должности, указанные в пунктах 2.1, 2.2 Положения, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие почетного знака:

- при награждении их почетным знаком "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", нагрудным знаком "Отличник физической культуры и спорта", "Отличник народного просвещения" - в размере 1000 рублей.

Работникам учреждений, занимающим должности, указанные в пункте 2.2 Положения, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие почетного звания:

- при награждении их почетным званием "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетными спортивными званиями "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", "Почетный спортивный судья России", - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника нескольких указанных наград или званий ежемесячная надбавка к должностному окладу выплачивается за одну из наград или званий по выбору работника.

Выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за наличие почетного знака или званий работникам учреждений производится пропорционально отработанному времени, но не более 100% размера установленной надбавки.

4.5 Работникам учреждения за подготовку обучающихся, спортсменов, выполнивших нормы и требования, установленные по спортивному разряду не ниже кандидата в мастера спорта, а по игровым видам спорта - не ниже первого юношеского спортивного разряда, и (или) за подготовку учащихся, спортсменов, имеющих спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта России"; "Гроссмейстер России" устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу.

Указанная надбавка устанавливается в размере:

- а) тренерам-преподавателям - в размере 700 рублей;

- б) старшим тренерам-преподавателям - в размере 950 рублей.

Выплата ежемесячной надбавки производится пропорционально отработанному времени, но не более 100% размера установленной надбавки, независимо от количества обучающихся, спортсменов вышеперечисленных спортивных разрядов и званий, стажа работы с обучающимися, спортсменом.

4.6 Работникам, занимающим в учреждении должности, относящиеся к 1 - 4 квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, указанной в приложении 4 к Положению, устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 N 149-ОЗ "Об образовании в Томской области", при наличии соответствующих оснований.

4.7 Медицинским работникам учреждения, занимающим должности, указанные в приложении 6 к Положению, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за наличие у них ведомственных почетных званий, начинающихся со слов:

- "Заслуженный" в размере 1000 рублей;

- "Народный" в размере 2000 рублей.

Надбавка медицинским работникам, имеющим почетное звание, устанавливается со дня присвоения почетного звания. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.8 Водителям учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за классность в размере:

а) I класс - 1323 рубля;

б) II класс - 969 рублей;

в) III класс - 882 рубля.

Классность водителя для целей Положения определяется на основании совокупного стажа работы в организации (организациях) по профессии "водитель автомобиля":

- до 5 лет - третий класс;

- от 5 до 10 лет - второй класс;

- от 10 и более лет - первый класс.

4.9 Работникам учреждений устанавливаются следующие премии:

а) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, год;

б) премия за качество выполненных работ.

Указанные премии выплачиваются за счет средств бюджета муниципального образования "Город Томск" и (или) областного бюджета.

4.9.1 Конкретные размеры, а также условия выплаты премии за выполненную работу по итогам работы за месяц, год утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором. Премия устанавливается работнику в пределах фонда оплаты труда.

4.9.2 Размер премии за качество выполненных работ тренеру-преподавателю за подготовку обучающегося, спортсмена (не менее двух лет), показавшего высокий спортивный результат, устанавливается в соответствии с таблицей приложения 9 к Положению. При наличии у тренера-преподавателя нескольких обучающихся, спортсменов, показавших высокий спортивный результат, премия за качество выполненных работ устанавливается за каждого обучающегося, спортсмена индивидуально и суммируется. При наличии у одного и того же обучающегося, спортсмена нескольких высоких спортивных результатов премия за качество выполненных работ тренеру-преподавателю выплачивается по одному наивысшему результату.

Размер премии специалистам, служащим за обеспечение высококачественного тренировочного процесса одного обучающегося, спортсмена, показавшего высокий спортивный результат, устанавливается в соответствии со столбцами 7, 8 приложения 9 к Положению.

Премия за качество выполненных работ устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований со дня показанного обучающимся, спортсменом результата сроком на один год, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат) и выплачивается ежемесячно и за фактически отработанное время.

Если в период действия установленной премии обучающийся, спортсмен улучшил спортивный результат, размер премии, установленный ранее, отменяется, пересчитывается в соответствии с новым результатом и устанавливается на новый срок.

В приложении 9 к Положению для международных спортивных соревнований учитываются только результаты обучающихся, спортсменов, включенных в спортивные сборные команды Российской Федерации, а также в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды субъектов Российской Федерации. При этом результаты обучающихся, спортсменов должны быть показаны на соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий, и спортивных мероприятий.

По пункту 1.17 и пункту 2.13 таблицы приложения 9 к Положению (о зачислении в государственные училища олимпийского резерва) премия за качество выполненных работ выплачивается в течение всего срока обучения учащегося, спортивной подготовки спортсмена.

4.10 Работникам, занимающим в учреждении должности, относящиеся к 1 - 4 квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, указанной в приложении 4 к Положению (за исключением должностей старшего вожатого, воспитателя), помимо премий, указанных в 4.10 Положения, устанавливаются следующие премии:

4.10.1 для работников, занимающих должности "тренер-преподаватель", "старший тренер-преподаватель":

4.10.1.1 ежеквартальная премия за качество реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, и программ спортивной подготовки.

Ежеквартальная премия за качество реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, и программ спортивной подготовки устанавливается за каждого обучающегося, спортсмена, которому в истекшем квартале были присвоены спортивные звания и спортивные разряды, а также установлены почетные спортивные звания.

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при установлении обучающимся, спортсменам почетного спортивного звания "Заслуженный мастер спорта России" - 5000 рублей;

б) при присвоении обучающимся, спортсменам спортивных званий:

- "мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России" -

3500 рублей;

- "мастер спорта России" - 1600 рублей;

в) при присвоении учащимся, спортсменам спортивных разрядов:

- "кандидат в мастера спорта" - 1200 рублей;

- "первый спортивный разряд" - 1000 рублей;

- "второй спортивный разряд", "третий спортивный разряд", "первый юношеский спортивный разряд", "второй юношеский спортивный разряд", "третий юношеский спортивный разряд" - 800 рублей;

4.10.1.2 премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования "Город Томск".

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при участии в физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых внутри учреждения, - 1000 рублей;

б) при участии в официальных физкультурных мероприятиях и спортивных соревнованиях муниципального образования "Город Томск" - 2000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования "Город Томск" выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования "Город Томск" выплачивается без учета количества физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования "Город Томск", в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования "Город Томск" выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды;

4.10.1.3 премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования "Город Томск".

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при участии в региональных спортивных соревнованиях - 3000 рублей;

б) при участии в межрегиональных спортивных соревнованиях - 3500 рублей;

в) при участии во всероссийских спортивных соревнованиях - 4000 рублей;

г) при участии в международных спортивных соревнованиях - 5000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования "Город Томск", выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования "Город Томск", выплачивается без учета количества спортивных соревнований, в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении нескольких спортивных соревнований разного уровня выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды;

4.10.2 Для работников, занимающих должности "инструктор-методист", "старший инструктор-методист", "методист", "педагог-организатор":

4.10.2.1 премия за участие в организации и проведении открытых занятий, мастер-классов, семинаров, научно-практических конференций.

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при участии в открытых занятиях, мастер-классах, семинарах, научно-практических конференциях, проводимых внутри учреждения, - 1000 рублей;

б) при участии в муниципальных открытых занятиях, мастер-классах, семинарах, научно-практических конференциях и открытых занятиях, мастер-классах, семинарах, научно-практических конференциях, проводимых учреждением, - 2000 рублей;

в) при участии в региональных открытых занятиях, мастер-классах, семинарах, научно-практических конференциях - 3000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении открытых занятий, мастер-классов, семинаров, научно-практических конференций выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении открытых занятий, мастер-классов, семинаров, научно-практических конференций выплачивается без учета количества открытых занятий, мастер-классов, семинаров, научно-практических конференций, в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении нескольких открытых занятий, мастер-классов, семинаров, научно-практических конференций разного уровня выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды;

4.10.2.2 премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования "Город Томск".

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при участии в физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых внутри учреждения, - 1000 рублей;

б) при участии в официальных физкультурных мероприятиях и спортивных соревнованиях муниципального образования "Город Томск" - 2000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования "Город Томск" выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования "Город Томск" выплачивается без учета количества физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования "Город Томск", в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования "Город Томск" выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды;

4.10.2.3 премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования "Город Томск".

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при участии в региональных спортивных соревнованиях - 3000 рублей;

б) при участии в межрегиональных спортивных соревнованиях - 3500 рублей;

в) при участии во всероссийских спортивных соревнованиях - 4000 рублей;

г) при участии в международных спортивных соревнованиях - 5000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования "Город Томск", выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования "Город Томск", выплачивается без учета количества спортивных соревнований, в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении нескольких спортивных соревнований разного уровня выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды;

4.10.2.4 премия за наличие публикаций, учебных пособий, методических разработок, соответствующих направлениям деятельности учреждения.

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при наличии публикаций, учебных пособий, методических разработок на муниципальном уровне - 2000 рублей;

б) при наличии публикаций, учебных пособий, методических разработок на региональном уровне - 3000 рублей;

в) при наличии публикаций, учебных пособий, методических разработок на всероссийском уровне - 4000 рублей;

г) при наличии публикаций, учебных пособий, методических разработок на международном уровне - 5000 рублей.

Премия за наличие публикаций, учебных пособий, методических разработок, соответствующих направлениям деятельности учреждения, выплачивается по итогам работы за учебный год.

Премия за наличие публикаций, учебных пособий, методических разработок, соответствующих направлениям деятельности учреждения, выплачивается без учета количества публикаций, учебных пособий, методических разработок в отчетном периоде.

В случае наличия в отчетном периоде нескольких публикаций, учебных пособий, методических разработок разного уровня выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды;

4.10.3 для работников, занимающих должности "инструктор по физической культуре":

4.10.3.1 премия за качество реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, и программ спортивной подготовки.

Премия за качество реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, и программ спортивной подготовки устанавливается за каждого учащегося, спортсмена, которому

присвоены спортивные разряды.

При присвоении обучающимся, спортсменам "второго спортивного разряда", "третьего спортивного разряда", "первого юношеского спортивного разряда", "второго юношеского разряда", "третьего юношеского спортивного разряда" размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать - 800 рублей.

Премия за качество реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, и программ спортивной подготовки выплачивается по итогам работы за год;

4.10.3.2 премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования "Город Томск".

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при участии в физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых внутри учреждения, - 1000 рублей;

б) при участии в официальных физкультурных мероприятиях и спортивных соревнованиях муниципального образования "Город Томск" - 2000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования "Город Томск" выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования "Город Томск" выплачивается без учета количества физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования "Город Томск", в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований муниципального образования "Город Томск" выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды.

4.10.3.3 премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования "Город Томск".

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

- а) при участии в региональных спортивных соревнованиях - 3000 рублей;
- б) при участии в межрегиональных спортивных соревнованиях - 3500 рублей;
- в) при участии во всероссийских спортивных соревнованиях - 4000 рублей;
- г) при участии в международных спортивных соревнованиях - 5000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования "Город Томск", выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования "Город Томск", выплачивается без учета количества спортивных соревнований, в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении нескольких спортивных соревнований разного уровня выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды.

Конкретные размеры, а также условия выплаты премий, указанных в пункте 4.11 Положения, утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором.

4.11 Премия за качество выполненных работ тренеру-преподавателю устанавливается только при условии его предшествующей работы с обучающимся, спортсменом не менее двух лет.

4.12 Система показателей и условий премирования, а также показателей ухудшения работы и условий для снижения или отмены премий разрабатывается учреждением самостоятельно и устанавливается в локальном нормативном акте учреждения, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре (приложение № 11).

4.13 При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- 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 учреждения;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором (приложение № 11).

4.14 Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.15 Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.16 Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующих выплат, указанных в настоящей главе Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.17 В случае уменьшения размера стимулирующих выплат в связи с изменением соответствующих нормативных актов премии и надбавки подлежат уменьшению в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

5 МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1 Из фонда оплаты труда работникам учреждений оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в случаях:

- в связи с тяжелым или продолжительным заболеванием;
- в связи с погребением близких родственников;
- в связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, ограбления, кражи;
- связи с тяжелым материальным положением;
- при уходе в очередной отпуск;
- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65).

Случаи оказания материальной помощи:

№ п/п	случаи	Размер не превышающий (рубль)
1	В связи с тяжелым или продолжительным заболеванием;	20 000
2	В связи с погребением близких родственников, в случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членам его семьи	20 000
3	В связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, ограбления, кражи	20 000
4	В связи с тяжелым материальным положением	20 000
5	При уходе в очередной отпуск	20 000

6	В связи с юбилейными датами (50,55,60,65, 70,75,80)	20 000
---	---	--------

По решению руководителя учреждения материальная помощь оказывается членам семьи работника в случае его смерти на основании их письменного заявления.

5.2 Порядок оказания материальной помощи работнику учреждения.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в случаях:

- в связи с тяжелым или продолжительным заболеванием;
- в связи с погребением близких родственников;
- в связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, ограбления, кражи.

По решению руководителя учреждения материальная помощь оказывается членам семьи работника в случае его смерти на основании их письменного заявления.

Материальная помощь носит адресный характер и оказывается в денежной форме в следующих размерах:

- пострадавшим от пожара, стихийного бедствия, наводнения – до 20 000 рублей;
- в других случаях, повлекших серьёзный вред здоровью или имуществу заявителя – до 20 000 рублей;
- в связи со смертью работника Учреждения, либо близких родственников работника Учреждения (мать, отец, сын, дочь)- до 20 000 рублей.
- в связи с тяжёлым заболеванием – до 20 000 рублей;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) – до 20 000 рублей.

Материальная помощь работнику учреждения в связи с трудной жизненной ситуацией может предоставляться не чаще одного раза в три месяца и не более 40 000 тысяч рублей в год.

Для получения материальной помощи в учреждении предоставляются:

- заявление нуждающегося работника Учреждения;
- документы, подтверждающие факт наступления трудной жизненной ситуации или копию свидетельства о смерти работника копию листка нетрудоспособности о заболевании, копию паспорта (первого листа).

Порядок, основания оказания материальной помощи работникам и ее конкретные размеры определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

5.3 Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

6 ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

6.1 Заработная плата педагогических работников учреждения определяется с учетом следующих условий:

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленной в соответствии с действующим законодательством;

- объемов учебной (педагогической) работы;
- компенсационных выплат специалистам, работающим на селе, и другим;
- порядка исчисления заработной платы педагогическим работникам на основе тарификации;
- выплаты, установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- особенностей исчисления оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного учащегося на этапах подготовки;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- других условий оплаты труда.

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

6.3 Тарификация тренеров-преподавателей производится один раз в год на начало учебного года (на 1 сентября).

Тарификация утверждается начальником управления физической культуры и спорта администрации Города Томска в порядке, установленном муниципальным правовым актом начальника управления физической культуры и спорта администрации Города Томска.

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

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

7 ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

7.1 Установить, что заработная плата работников (за вычетом премий и стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (за вычетом премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до утверждения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими

работ той же квалификации.

7.2 Заработная плата в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению
о системе оплаты труда работников муниципального
автономного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска»

Должностные оклады работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска, занимающих должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	5534
ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	5651
2 квалификационный уровень	5720
3 квалификационный уровень	5792
4 квалификационный уровень	5929
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	9292

Приложение 2
к Положению
о системе оплаты труда работников муниципального
автономного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска»

Должностные оклады работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска, относящиеся к ПКГ должностей работников физической культуры и спорта:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
2 квалификационный уровень	7832
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	8146
2 квалификационный уровень	8982
3 квалификационный уровень	9399

Приложение 3
к Положению
о системе оплаты труда работников муниципального
автономного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска»

1. Должностные оклады работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска

Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

ПКГ	Размер должностного оклада (рублей)
Должности ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5429
2 квалификационный уровень	5429
Должности ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7131
2 квалификационный уровень	7309
3 квалификационный уровень	7477
4 квалификационный уровень	7643
5 квалификационный уровень	7832
Должности ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	9191
2 квалификационный уровень	9502
3 квалификационный уровень	9817

2. Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска

Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных бюджетных

и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска, устанавливаются исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер должностного оклада (рублей)
1 разряд	5180
2 разряд	5345
3 разряд	5516
4 разряд	7370
5 разряд	7560
6 разряд	7730
7 разряд	7937
8 разряд	8146

3. Должностные оклады медицинских работников учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска

Должностные оклады работников учреждений, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (далее – ПКГ медицинских и фармацевтических работников), устанавливаются в следующих размерах:

1) профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (рублей)
3 квалификационный уровень	7371

2) профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (рублей)
2 квалификационный уровень	8874

3) профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	15329

Приложение 4

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального
автономного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска»

**ДОЛЖНОСТИ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И
СПОРТА АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТОМСКА, ОТНЕСЕННЫЕ
ДЕЙСТВУЮЩИМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; тренер-преподаватель;
3 квалификационный уровень	методист

Приложение 5
к Положению
о системе оплаты труда работников муниципального
автономного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска»

**ДОЛЖНОСТИ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И
ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ (СОБСТВЕННИКА) ОСУЩЕСТВЛЯЕТ
УПРАВЛЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТОМСКА, ОТНЕСЕННЫЕ
ДЕЙСТВУЮЩИМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
2 квалификационный уровень	Спортсмен
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф
3 квалификационный уровень	Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре

Приложение 6
к Положению
о системе оплаты труда работников муниципального
автономного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска»

**ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И
АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ
И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛ(СОБСТВЕННИКА) ОСУЩЕСТВЛЯЕТ
УПРАВЛЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТОМСКА, ОТНЕСЕННЫЕ
ДЕЙСТВУЮЩИМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
УРОВНЯМ**

**Квалификационные группы общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих и
общепрофессиональных профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	секретарь; наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; водитель мототранспортных средств
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший". Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	Администратор; наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5

	квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля;
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория, а также заведующий складом, заведующий хозяйством. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория, заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	инженер-программист (программист); юрисконсульт

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
3 квалификационный уровень	Должности, указанные в ПКГ медицинских и фармацевтических работников
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты

Приложение 7
к Положению
о системе оплаты труда работников муниципального
автономного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска»

**КОЭФФИЦИЕНТ
НАГРУЗКИ ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ
ЗА ОДНОГО ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, СПОРТСМЕНА**

Этапы подготовки	Период обучения и спортивной подготовки (лет)	Коэффициент нагрузки за подготовку одного учащегося, спортсмена от должностного оклада ПКГ		
		Группы видов спорта <*>		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный	Весь период	0,022	0,022	0,022
Начальной подготовки	до одного года	0,03	0,03	0,03
	свыше одного года (2 и 3 год обучения)	0,06	0,05	0,04
Тренировочный (этап спортивной специализации)	начальной специализации - 1 год обучения	0,09	0,08	0,07
	начальной специализации - 2 год обучения	0,09	0,08	0,07
	углубленной специализации - 3 год обучения	0,15	0,13	0,11
	углубленной специализации 4 год обучения	0,15	0,13	0,11
	углубленной специализации 5 год обучения	0,15	0,13	0,11
Совершенствование спортивного мастерства	1 год обучения	0,24	0,21	0,18
	2 год обучения	0,35	0,30	0,25
	3 год обучения	0,35	0,30	0,25

Высшего спортивного мастерства	Весь период	0,40	0,35	0,30
--------------------------------	-------------	------	------	------

<*> Примечание:

Виды спорта по группам:

I группа видов спорта (виды спорта, входящие в программу Олимпийских игр)	II группа видов спорта (неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета, не вошедшие в программу Олимпийских игр, игровые виды спорта, вошедшие в программу Олимпийских игр)	III группа видов спорта (неолимпийские виды спорта не признанные МОК, вошедшие во Всероссийский реестр видов спорта)
Бокс Гребной спорт Каратэ Легкая атлетика Лыжное двоеборье Лыжные гонки Плавание Прыжки на лыжах с трамплина Пулевая стрельба Скалолазание Сноуборд Спортивная борьба Спортивная гимнастика Тхэквондо Тяжелая атлетика Фехтование Фигурное катание на коньках Фристайл Художественная гимнастика	Автомобильный спорт Баскетбол Волейбол Мотоциклетный спорт Подводный спорт Самбо Спортивная акробатика Спортивное ориентирование Танцевальный спорт Ушу Футбол Хоккей Шахматы Чир спорт	Акробатический рок-н-ролл Гиревой спорт Джиу-джитсу Кикбоксинг Радиоспорт Рафтинг Спортивная аэробика Тайский бокс Фитнес-аэробика

Приложение 8
к Положению
о системе оплаты труда работников муниципального
автономного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска»

**КОЭФФИЦИЕНТ
НАГРУЗКИ ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ЗА ПОДГОТОВКУ ОДНОГО
УЧАЩЕГОСЯ (СПОРТСМЕНА)-ИНВАЛИДА ИЛИ УЧАЩЕГОСЯ,
СПОРТСМЕНА С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Этапы подготовки	Период обучения и спортивной подготовки (лет)	Коэффициент нагрузки за подготовку одного учащегося, спортсмена от должностного оклада ПКГ		
		Группы в соответствии с функционально-медицинскими классами <*>		
		III	II	I
Спортивно-оздоровительный	Весь период	0,028	0,035	0,093
Начальной подготовки	до одного года	0,033	0,042	0,111
	свыше одного года (2 и 3 год обучения)	0,063	0,083	0,25
Тренировочный (этап спортивной специализации)	начальной специализации - 1 год обучения	0,083	0,1	0,25
	начальной специализации - 2 год обучения	0,133	0,167	0,333
	углубленной специализации - 3 год обучения	0,133	0,167	0,333
	углубленной специализации - 4 год обучения	0,208	0,278	0,833
	углубленной специализации - 5 год обучения	0,208	0,278	0,833
Совершенствование спортивного мастерства	1 год обучения	0,278	0,417	0,833
	2 год обучения	0,333	0,5	1,0
	3 год обучения	0,333	0,5	1,0

Высшего спортивного мастерства	Весь период	0,5	0,5	1,0
--------------------------------------	-------------	-----	-----	-----

<*> Примечание:

Распределение спортсменов на группы в соответствии с функционально-медицинскими классами, установленными международными спортивными организациями инвалидов

Наименование международной спортивной организации инвалидов	Группа III	Группа II	Группа I
CP-ISRA Международная ассоциация спорта и рекреации лиц с церебральным параличом	CP 7, CP 8	CP 5, CP 6	CP 1, CP 2, CP 3, CP 4
IWAS Международная спортивная ассоциация колясочников и ампутов	A3, A4, A8, A9, 57, 58	A6, A7, 55, 56	A1, A2, A5, 51, 52, 53, 54
IBSA Международная ассоциация спорта слепых	B3	B2	B1
CISS Международный спортивный комитет глухих	Слабослышащие, полная потеря слуха		
INAS-FID Международная спортивная ассоциация лиц с нарушением интеллекта	+		
SOI Международная специальная олимпиада для умственно отсталых лиц		+	

приложение 9

к Положению
о системе оплаты труда работников муниципального
автономного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска»

**РАЗМЕР
ПРЕМИИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЕННЫХ РАБОТ ЗА ПОДГОТОВКУ
УЧАЩЕГОСЯ, СПОРТСМЕНА (НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ЛЕТ),
ПОКАЗАВШЕГО ВЫСОКИЙ СПОРТИВНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ**

NN пп	Статус официального спортивного соревнования	Размер премии за качество выполненных работ тренеру- преподавателю за подготовку учащегося, спортсмена (не менее двух лет), показавшего высокий спортивный результат (руб.)			Размер премии специалистам, служащим за обеспечение высококачественного образовательного (тренировочного) процесса одного учащегося, спортсмена, показавшего высокий спортивный результат (руб.)	
		I группа видов спорта	II группа видов спорта	III группа видов спорта	Постоянный состав учащихся, спортсменов	Переменный состав учащихся, спортсменов
1	2	4	5	6	7	8
1.1	Олимпийские игры	6100	-	-	600	280
		5325			600	280
		4615			600	280
		3905			600	280
1.2	Всемирные игры	-	4615	3925	400	200
			3900	3425	400	200
			3545	3125	400	200
			2835	2425	400	200
1.3	Чемпионат мира	4615	4260	3190	600	280
		4260	3545	2835	400	200
		3900	3190	2480	400	200
		3545	2480	1770	400	200
1.4	Чемпионат Европы	4260	3900	2835	320	200
		3900	3190	2480	200	120
		2480	1770	1235	200	120
1.5	Кубок мира (финал, общий зачет)	4260	3900	2835	320	200
		3900	3190	2480	200	120
		2480	1770	1235	200	120
1.6	Этап Кубка мира	3545	3190	2835	320	200
		3190	2480	2480	200	120
1.7	Кубок Европы	3900	3190	2480	200	200

	(финал, общий зачет)	3190	2480	1770	120	120
		2480	1415	1060	120	120
1.8	Первенство мира	3900	3190	2480	200	200
		3190	2480	1770	120	120
		2125	1415	1060	120	120
1.9	Этап Кубка Европы	3190	2480	2125	320	200
1.10	Официальные международные спортивные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	3545	2835	2305	200	200
		3190	2480	1945	120	120
		2480	1770	1235	120	120
1.11	Чемпионат России	3545	2835	2305	320	200
		3190	2480	1945	200	120
		2480	1770	1235	200	120
1.12	Первенство Европы	2925	2425	1925	320	180
		2425	1925	1425	200	100
		1925	1425	925	200	100
1.13	Кубок России (общий зачет)	2480	1770	1060	200	80
		1770	1060	800	200	80
1.14	Финал спартакиады молодежи/учащихся	1590	1415	-	200	80
		1060	800		200	80
1.15	Первенство России	1415	1060	800	200	80
		1060	800	545	200	80
		800	545	300	200	80
1.16	Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ и клубов	1415	1060	800	200	80
		1060	800	545	200	80
		800	545	300	200	80
1.17	Зачисление в государственные училища	800	800		200	80

	олимпийского резерва					
1.18	Чемпионат и первенство СФО	1060	800	545	200	80
		800	545	300	200	80
1.19	Официальные всероссийские соревнования	800	545	300	200	80
2.1	Олимпийские игры		6100	-	600	280
			5325		600	280
			4615		600	280
			3905		600	280
2.2	Всемирные игры		4615	-	400	200
			3900		400	200
			3545		400	200
			2835		400	200
2.3	Чемпионат мира		4615	3190	600	280
			4260	2125	400	200
			3900	700	400	200
2.4	Чемпионат Европы		4260	2835	320	200
			3900	2480	200	120
2.5	Кубок мира (финал, общий зачет)		4260	2835	320	200
			3900	2480	200	120
			3190	1770	200	120
2.6	Кубок Европы (финал, общий зачет)		3900	2480	320	200
			3190	1770	200	120
			2480	1060	200	120
2.7	Первенство мира		3900	2480	320	200
			3190	1770	200	120
			2480	1060	200	120
2.8	Официальные международные		3190	1770	320	200

	спортивные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)					
2.9	Чемпионат России		1770	1060	320	200
			800	800	200	120
2.10	Первенство России		1770	1060	320	200
			800	800	200	120
2.11	Финал спартакиады молодежи/учащихся		1770	1060	320	200
			800	800	200	120
2.12	Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ		1770	1060	320	200
			800	800	200	120
2.13	Зачисление в государственные училища олимпийского резерва		800	800	200	80
2.14	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:					
	- основной состав сборной		2480	1770	200	80
	- молодежный состав сборной		1350	880	200	80
	- юношеский состав сборной		800	370	200	80
2.15	Чемпионат и первенство СФО		800	400	200	80
			545	250	200	80
2.16	Официальные всероссийские соревнования		800	300	200	80

Приложение 10
к Положению

о системе оплаты труда работников муниципального
автономного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска»

**РАЗМЕРЫ
КОМПЕНСАЦИОННОЙ ВЫПЛАТЫ И ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ
РАБОТНИКАМ
ЗА ОДИН ЧАС РАБОТЫ ПО УСТАНОВЛЕННОЙ НОРМЕ ЧАСОВ В
НЕДЕЛЮ**

Наименование компенсационной выплаты и ежемесячной надбавки, устанавливаемых педагогическому работнику, которому в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" установлена соответствующая продолжительность рабочего времени в неделю, а также иным работникам исходя из установленной продолжительности рабочей недели	Размеры компенсационной выплаты и ежемесячной надбавки за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)
За работу в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	47,37
24 часа в неделю	35,53
30 часов в неделю	28,42
36 часов в неделю	23,68
40 часов в неделю	31,60
За работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности, при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	59,21
24 часа в неделю	44,41
30 часов в неделю	35,53
36 часов в неделю	29,60
40 часов в неделю	39,49

Приложение № 11
к Положению
о системе оплаты труда работников муниципального
автономного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска»

1 Критерии и размер

для определения ежемесячной персональной надбавки
стимулирующего характера для работников Учреждения, занимающих
должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования

№ п/п	Критерии		Размер выплаты (руб.)
1.	Уровень профессиональной подготовленности	Очень высокий (наличие квалификационной категории и высшего образования спортивной направленности)	2 000
		Высокий (отсутствие квалификационной категории и наличие высшего образования спортивной направленности)	1500
		Достаточный (отсутствие квалификационной категории и высшего образования спортивной направленности)	1200
		Умеренный (наличие квалификационной категории и наличие среднего специального образования)	1000
		Невысокий (отсутствие квалификационной категории и наличие среднего специального образования)	300
2	Уровень сложности и важности выполняемой работы	Очень высокий (очень сложная работа, требует способности порождать новые знания на основе уже имеющихся, постоянно совершенствовать методы работы, технику и технологии)	2 000
		Высокий (работа повышенной сложности, требующая глубоких, прочных и разносторонних знаний, постоянно реализуемых практически)	1500
		Достаточный (достаточно сложная работа, требующая разносторонних знаний и способностей реализовать их на практике)	1200
		Умеренный (работа умеренной сложности, требующая способности уверенно использовать на практике минимально необходимые знания)	1000
		Невысокий (простая работа, требующая начальных знаний и элементарных навыков и	300

		умений)	
3	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач	Очень высокий (полная самостоятельность принятия решений в пределах компетенции, большая часть выполняемых задач чрезвычайно важная)	2 000
		Высокий (высокая степень самостоятельности в пределах собственной компетенции, большая часть выполняемых задач очень важная)	1500
		Достаточный (в рамках собственной компетенции решения принимаются в основном самостоятельно и могут оказывать влияние на результаты работы других)	1200
		Умеренный (работа основана на исполнении решений других лиц, индивидуальная результативность не влияет непосредственно на результаты работы других, большая часть выполняемых задач действительно важная)	1000
		Невысокий (полное отсутствие самостоятельности при принятии решений, выполняемые работы носят рутинный характер, не очень важные)	300
4	Стаж работы в Учреждении	Стаж работы в Учреждении от 1 года до 3 лет	1 000
		Стаж работы в Учреждении от 3 лет до 5 лет	2 000
		Стаж работы в Учреждении от 5 лет и более	2 000

2 Критерии и размер

для определения ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера для иных работников Учреждения, кроме работников, занимающих должности рабочих профессий

№ п/п	Критерии		Размер выплаты (руб.)
1.		Очень высокий (наличие высшего образования направленности, соответствующей занимаемой должности)	2000

	Уровень профессиональной подготовленности	Высокий (наличие высшего образования)	1 800
		Достаточный (наличие неоконченного высшего образования)	1500
		Умеренный (наличие среднего специального образования)	700
2	Уровень сложности и важности выполняемой работы	Очень высокий (очень сложная работа, требует способности порождать новые знания на основе уже имеющихся, постоянно совершенствовать методы работы, технику и технологии)	2 000
		Высокий (работа повышенной сложности, требующая глубоких, прочных и разносторонних знаний, постоянно реализуемых практически)	1500
		Достаточный (достаточно сложная работа, требующая разносторонних знаний и способностей реализовать их на практике)	1200
		Умеренный (работа умеренной сложности, требующая способности уверенно использовать на практике минимально необходимые знания)	1000
		Невысокий (простая работа, требующая начальных знаний и элементарных навыков и умений)	300
3	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач	Очень высокий (полная самостоятельность принятия решений в пределах компетенции, большая часть выполняемых задач чрезвычайно важная)	2 000
		Высокий (высокая степень самостоятельности в пределах собственной компетенции, большая часть выполняемых задач очень важная)	1500
		Достаточный (в рамках собственной компетенции решения принимаются в основном самостоятельно и могут оказывать влияние на результаты работы других)	1200
		Умеренный (работа основана на исполнении решений других лиц, индивидуальная результативность не влияет непосредственно на результаты работы других, большая часть выполняемых задач действительно важная)	1000
		Невысокий (полное отсутствие самостоятельности при принятии решений, выполняемые работы носят рутинный	300

		характер, не очень важные)	
4	Стаж работы в Учреждении	Стаж работы в Учреждении от 1 года до 3 лет	1 000
		Стаж работы в Учреждении от 3 лет до 5 лет	2 000
		Стаж работы в Учреждении от 5 лет и более	3 000

3 Критерии и размер

для определения ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера для работников Учреждения, занимающих должности рабочих профессий

№ п/п	Критерии		Размер выплаты (руб.)
1.	Уровень профессиональной подготовленности	Очень высокий (наличие высшего образования направленности, соответствующей занимаемой должности)	1 200
		Высокий (наличие высшего образования)	800
		Достаточный (наличие неоконченного высшего образования)	600
		Умеренный (наличие среднего специального образования)	400
2	Стаж работы в Учреждении	Стаж работы в Учреждении от 1 года до 3 лет	500
		Стаж работы в Учреждении от 3 лет до 5 лет	1000
		Стаж работы в Учреждении от 5 лет и более	1500

4 Показатели и размер

премии за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год работников Учреждения

	Показатель	Размер выплаты (рублей)
1	Эффективность выполнения работ	до 25 000
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 25 000
3	Участие в субботниках	до 5 000

4	Качественная подготовка объектов спорта, в том числе спортивных сооружений, к сезонной работе, новому учебному году	до 25 000
5	Помощь и участие в организации и проведении спортивно-оздоровительных мероприятий среди обучающихся спортсменов в течение учебного года (загородные лагеря и лагеря дневного пребывания)	до 25 000
6	Активность в общественных делах Учреждения.	до 25 000
7	Качественное и оперативное выполнение других особо-важных работ	до 25 000
8	Помощь в организации проведения городских, областных и других видов спортивных мероприятий	До 25 000
9	Помощь в проведении судейства спортивных мероприятий различного уровня	до 25 000
10	Участие с обучающимися и спортсменами в городских и областных, а также иных общественно-значимых мероприятиях различного уровня	до 25 000
11	Проведение на высоком уровне открытых мероприятий, семинаров, участие в конференциях.	до 25 000
12	За выполнение дополнительных работ	до 25 000

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО ДЮСШ № 17
_____ Каштанов С.В.

«_____» _____ 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МАУ ДО ДЮСШ № 17
_____ Селезнева И.Р.

«_____» _____ 2022 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 4FE76763954168D6F640FAD8D0E86BD7
Владелец: Каштанов Сергей Владимирович
Действителен: с 08.07.2024 до 12.08.2025

СОГЛАШЕНИЕ

По охране труда администрации и первичной профсоюзной организации
МАУ ДО ДЮСШ № 17 на 2022-2025 г. г.

№ п/ п	Содержание мероприятия	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемый социальный эффект	Кол-во работников, которым улучшится условия труда	Стоимость (руб)
1	2	3	4	5	6	7
1. Мероприятия по предупреждению несчастных случаев						
1	Проведение вводного первичного инструктажей по ОТ	При приеме работу	Каштанов С.В. Селезнева И.Р. Акулов Д.Д.	Отсутствие травматизма на рабочем месте	Все работники (60 чел.)	
2	Проведение периодических инструктажей по ОТ	2 раза в год (целевой и внеплановый по мере необходимости)	Каштанов С.В. Селезнева И.Р. Акулов Д.Д.	Отсутствие травматизма среди работников школы	Все работники (60 чел.)	
3	Создание комиссии по предупреждению детского и взрослого травматизма, утверждение плана мероприятий по предупреждению травматизма	Сентябрь 2022 2023 2024	Каштанов С.В. Селезнева И.Р.	Отсутствие детского и взрослого травматизма	Все работники (60 человек), Спортсмены и учащиеся школы (600чел.)	
4	Создание комиссии по охране труда, утверждение мероприятий по охране труда	Сентябрь 2022 г. 2024 г. 2021 г.	Каштанов С.В. Селезнева И.Р.	Отсутствие травматизма и проф. заболеваний.	Все работники (60 чел.)	
5	Создание постоянно действующей комиссии по проверке знаний по охране труда, технике безопасности	Проверка знаний 1 раз в 3 года	Каштанов С.В.	Отсутствие травматизма на рабочем месте	Все работники (60 чел.)	
6	Пересмотр инструкций по охране труда, разработка новых инструкций	По мере необходимост и	Каштанов С.В. Селезнева И.Р. Акулов Д.Д.	Отсутствие травматизма на рабочем месте	Все работники (60 чел.) Спортсмены и обучающиеся школы (600 чел.)	
7	Обеспечение наличия противопожарного инвентаря, зарядки и проверки огнетушителей в служебных помещениях ДЮСШ № 17.	2022 г., 2023 г, 2024г.	Акулов Д.Д.	Сохранность имущества школы при возникновении пожара	Все работники (60 чел.) спортсменов и учающиеся школы (600чел.)	
2. Мероприятия по предупреждению заболеваний						
1	Организация обязательных предварительных и периодических медосмотров работников.	При приеме на работу, 1 раз в год	Каштанов С.В. Мед. работник	Отсутствие заболеваемости среди работников школы	Все работники (60 чел.)	За счет средств школы
2	Обеспечение обязательного социального страхования	2022-2025 г.г.	Каштанов С.В.	Обеспечение лечения	Все работники (60 чел.)	

	работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний			за счет средств обязательного социального страхования.		
3	Организация добровольного медицинского страхования от болезней, несчастных случаев, клещевого энцефалита	2022-2025 г.г.	Каштанов С.В. Мед. работник	Обеспечение лечения за счет средств добровольного медицинского страхования	Застрахованные сотрудники	За счет Работников школы
4	Организация мероприятий по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции, гриппа	2022-2025 г.г.	Каштанов С.В. Мед. работник	Отсутствие заболевания	Все работники (60 чел.)	

3. Мероприятия по общему улучшению условий труда

1	Установка пожарной сигнализации в павильоне «Восход»	2022-2025	Каштанов С.В. Акулов Д.Д.	Обеспечение безопасности	Все работники, спортсмены и обучающиеся	1000 000 бюджет
2	Текущий ремонт раздевалок первого и 1 и 2 этажа футбольного «манежа» «Восход»	Постоянно	Акулов Д.Д.	Сохранность имущества школы	Все работники и обучающиеся	150 000 бюджет
3	Текущий ремонт павильона «Восход»	2022-2025	Каштанов С.В. Акулов Д.Д.	Создание условий для работы	Все работники	1200 000 Бюджет
4	Ввод в эксплуатацию футбольную площадку в Михайловские рощи. (установка вагончиков)	2022	Каштанов С.В. Акулов Д.Д.	Создание условий для работы	Все работники, спортсмены и обучающиеся	500000,00
6	Установка забора на стадионе Локомотив	2023-2026	Каштанов С.В. Акулов Д.Д.	Обеспечение безопасности	Все работники, спортсмены и обучающиеся	500000,00
7	Спил отросших тополей	2023-2024	Каштанов С.В. Акулов Д.Д.	Обеспечение безопасности	Все работники, спортсмены и обучающиеся	250 000,00
8	Замена устаревших компьютеров и оргтехники	2023-2026	Каштанов С.В. Акулов Д.Д.	Создание условий для работы	Все работники	300 000,00
9	Ремонт крылец запасных выходов футбольный манеж «Восход»	2023-2025	Каштанов С.В. Акулов Д.Д.	Обеспечение безопасности	Все работники, спортсмены и обучающиеся	350000,00
10	Улучшение материальной базы. (инвентарь, оборудование, форма)	2022-2025	Каштанов С.В. Акулов Д.Д.	Создание условий для работы	Все работники, спортсмены и обучающиеся	1000000,00

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО ДЮСШ № 17
Каштанов С.В.

« _____ » _____ 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации МАУ ДО ДЮСШ № 17
Селезнева И.Р.

« _____ » _____ 2022 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 4FE76763954168D6F640FAD8D0E86BD7
Владелец: Каштанов Сергей Владимирович
Действителен: с 08.07.2024 до 12.08.2025

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях и размерах премирования работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска»
из средств от приносящей доход деятельности

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение о премировании работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска» (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска» (далее Учреждение) из средств от приносящей доход деятельности.

1.2 Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием Учреждения, как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3 Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников Учреждения за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.4 Премия выплачивается единовременной суммой, в установленном в приказе директора Учреждения, из средств от приносящий доход деятельности.

2 ВИДЫ ПРЕМИЙ

2.1 Настоящим Положением предусматриваются следующие виды премий:

- а) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- б) премия за качество выполненных работ;
- в) премия в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- г) премия за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы;
- д) премия к выходу на пенсию;
- е) премия по итогам проведения соревнований, судейства.

2.2 Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год производится, в соответствии с показателями и размерами, указанными в приложении №1 к Положению.

2.3 Премирование за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год осуществляется в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым

договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также приказами директора Учреждения.

2.4 Премии за качество выполненных работ работникам Учреждения, могут выплачиваются:

- а) за высокие достижения в труде;
 - б) за активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Учреждения;
 - в) за качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства;
 - г) за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок;
 - д) за организацию и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий среди обучающихся в течение учебного года (детский оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей) и организация досуга детей в течение года и летних каникул.
- Максимальный размер премии производится, в соответствии с показателями и размерами, указанными в приложении №1 к Положению.

3 ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ, НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ

3.1 Премирование работников Учреждения производится из средств от приносящей доход деятельности Учреждения, при наличии свободных денежных средств, которые могут быть направлены на премирование работников Учреждения.

3.2 Конкретный размер премий работников Учреждения устанавливается директором Учреждения. Премирование работников Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения.

3.3 Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце премии, выплачиваются пропорционально отработанному времени

3.4 Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

4 МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

4.1 Работникам Учреждения может оказываться материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности Учреждению, в случаях:

- в связи с погребением близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети), в случае смерти работника, материальная помощь может быть оказана членам его семьи;
- в связи с тяжелым или продолжительным заболеванием, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2 месяцев;
- при уходе в очередной отпуск, для организации отдыха и лечения;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- пострадавшим от пожара, стихийного бедствия, наводнения, ограбления, кражи;
- в связи с юбилейными датами (30,35,40,45,50,55,60,65,70,75,80);
- в связи юбилейными датами учреждения;
- Ко дню профессиональных праздников в сфере деятельности.

4.2 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения, на основании письменного заявления работника.

Приложение № 1

**к Положению об условиях и размерах премирования работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска»
из средств от приносящей доход деятельности.**

**Показатели и размер премии за выполненную работу по итогам работы за месяц,
квартал, полугодие, девять месяцев, год для работников МАУ ДО ДЮСШ № 17:**

№	Показатели	Размер выплаты (рублей)
1	Подготовка методических разработок, представление опыта работы;	до 10 000
2	Участие в конкурсе(внутришкольные, городские, областные, региональные, межрегиональные и Всероссийские), в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, подготовка научных трудов и иных научных трудов;	До 15 000
4	Привлечение средств спонсора	до 15 000
5	Выполнение учебного плана	до 5 000
6	Качественное и оперативное выполнение разовых поручений директора Учреждения	до 10 000
7	Высокие результаты работы с детьми, эффективность работы (итоги соревнований);	до 10 000
8	Проведение на высоком уровне открытых мероприятий, семинаров, участие в конференциях.	до 10 000
9	Обеспечение комплектования в соответствии с утвержденным планом;	до 5 000
10	Организация и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий среди спортсменов и обучающихся в течение учебного года (загородные лагеря и лагеря дневного пребывания) и организация досуга детей в течение года и летних каникул-походы, экскурсии;	до 25 000
11	Участие с обучающимися в городских и областных , а также иных общественно-значимых мероприятиях различного уровня	до 10 000
12	Организация , проведение, участие, судейство соревнований (внутришкольных, городских, областных, межрегиональных, международных)	до 20 000
13	Эффективность выполнения работ	до 15 000
14	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 5 000
15	Участие в субботниках	до 5 000
16	Качественная подготовка спортивных объектов, сооружений к сезонной работе, новому учебному году	до 20 000
17	За выполнение дополнительных работ	до 25 000
18	Активное участие в общественных делах Учреждения.	до 25 000
19	Качественное и оперативное выполнение других особо-важных работ	до 15 000
20	За участие в мероприятиях по предотвращению распространения коронавирусной инфекции и гриппа, своевременная вакцинация.	До 5 000

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО ДЮСШ № 17
_____ Каштанов С.В.

«_____» _____ 2022г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МАУ ДО ДЮСШ № 17
_____ Селезнева И.Р.
«_____» _____ 2022 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 4FE76763954168D6F640FAD8D0E86BD7
Владелец: Каштанов Сергей Владимирович
Действителен: с 08.07.2024 до 12.08.2025

НАИМЕНОВАНИЕ

Профессий и должностей, получающих бесплатно специальную одежду,
специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты
(согласно ст. 221 ТК РФ)

№/ №	Наименование профессий, должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)	Сроки носки	Обоснование предоставления
1	2	3	4		5
1.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный;	1	1 год	Ст.221 ТК РФ
		Сапоги резиновые с защитным подноском; Галоши диэлектрические;	2 пары Дежурные	1 год	
		Перчатки диэлектрические;	Дежурные	6 мес.	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1	до износа	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	до износа	
		Перчатки трикотажные термостойкие	4 пары	до износа	
2.	Уборщик служебных помещений	-Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1	1 год	Ст.221 ТК РФ
		-Перчатки резиновые;	2 пары	до износа, больше по мере необходимости	
		-Сапоги резиновые;	1 пара	1 год	
		-Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	до износа	

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие	1 пара	до износа	
		Обувь с прорезиненной подошвой	1 пара	1 год	
3.	Дворник	-Костюм х/б;	1	1 год	Ст.221 ТК РФ
		-Фартук х/б;	1	1 год	
		- перчатки с полимерным покрытием;	6 пар 1 на 3 года	до износа	
		-плащ непромокаемый;	1	2 года	
		Зимой дополнительно: -куртка на утепляющей прокладке; Сапоги кожаные утепленные	1 пара	2 года	
5	Слесарь-ремонтник-	-Костюм х/б;	1	9 мес.	Ст.221 ТК РФ
		- рукавицы комбинированные;	12 пар	до износа	
		- Перчатки с полимерным покрытием;	12 пар 1 пара	до износа	
		-ботинки кожаные;	1 пара	2 года	
		- сапоги резиновые;	1	1 год	
		-куртка на утепляющей прокладке;		2 года	
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- костюм х/б;	1	9 мес.	Ст.221 ТК РФ
		-Сапоги резиновые;	1 пара		
		-перчатки с полимерным покрытием;	4 пары	до износа	
		- респиратор;	1	до износа	
		На наружных работах зимой дополнительно: -Куртка на утепляющей прокладке; -брюки на утепляющей прокладке; - валенки или сапоги кожаные утепленные	1 1 1	2 года	
7	Слесарь-сантехник	-Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой;	1	1,5 года	Ст.221 ТК РФ
		- Сапоги резиновые;	1 пара	1 год	
		-рукавицы комбинированные;	6 пар	до износа	
		-перчатки резиновые; -противогаз;	Дежурные Дежурный	до износа	

		На наружных работах зимой дополнительно: -куртка на утепляющей прокладке; -Брюки на утепляющей прокладке; - сапоги кожаные утепленные;	1 1 1	2 года	
8.	Сторож(вахтер)	При занятости на наружных работах: -Костюм из смешанных тканей; Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой; -куртка на утепленной прокладке; -Брюки на утепленной прокладке; - валенки или сапоги кожаные утепленные;	1 Дежурный 1 1 1	2 года	Ст.221 ТК РФ
9.	Медицинская сестра	Халат или костюм хлопчатобумажный медицинский; Колпак или косынка хлопчатобумажная	1 1	2 года	Ст.221 ТК РФ
10	Врач	Халат или костюм хлопчатобумажный медицинский; Колпак или косынка хлопчатобумажная	1 1	2 года	Ст.221 ТК РФ

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО ДЮСШ № 17
_____ Каштанов С.В.

« _____ » _____ 2022г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МАУ ДО ДЮСШ № 17
_____ Селезнева И.Р.

« _____ » _____ 2022 г

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 4FE76763954168D6F640FAD8D0E86BD7
Владелец: Каштанов Сергей Владимирович
Действителен: с 08.07.2024 до 12.08.2025

П Е Р Е Ч Е Н Ь

рабочих мест, дающих право на получение бесплатно смывающих средств и (или)
обезвреживающих средств
(согласно ст.221 ТК РФ)

№/№	Рабочие места	Количество человек	Установленная норма в месяц: смывающих средств и (или) обезвреживающих средств на человека
1	2	3	4
1	Электромонтер	1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) 250 мл-жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
2	Уборщик служебных (производственных) помещений	6	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) 250 мл-жидкие моющие средства в дозирующих устройствах; Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии- 100 мл
3	Дворник	5	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) 250 мл-жидкие моющие средства в дозлирующих устройствах; Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии- 100 мл
4	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	5,5	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) 250 мл-жидкие моющие средства в дозирующих устройствах; Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии- 100 мл
5	Слесарь-ремонтник	1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) 250 мл-жидкие моющие средства в дозирующих

			устройствах; Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии- 100 мл;
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г(мыло туалетное) 250 мл-жидкие моющие средства в дозирующих устройствах; Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии- 100 мл; средства комбинированного действия -100 мл;
7	Слесарь-сантехник	1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) 250 мл. -жидкие моющие средства в дозирующих устройствах; Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии- 100 мл; средства комбинированного действия -100 мл;
8	Медицинская сестра	3	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) 250 мл. -жидкие моющие средства в дозирующих устройствах; Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии- 100 мл; средства комбинированного действия -100 мл;
9	врач	1,5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) 250 мл. -жидкие моющие средства в дозирующих устройствах;

			Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии- 100 мл; средства комбинированного действия -100 мл;
10	Водитель	1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) 250 мл. -жидкие моющие средства в дозирующих устройствах; Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии- 100 мл; средства комбинированного действия -100 мл;

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО ДЮСШ № 17
_____ Каштанов С.В.

«_____» _____ 2022 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МАУ ДО ДЮСШ № 17
_____ Селезнева И.Р.
«_____» _____ 2022 г

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 4FE76763954168D6F640FAD8D0E86BD7
Владелец: Каштанов Сергей Владимирович
Действителен: с 08.07.2024 до 12.08.2025

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школы № 17 Города Томска» (МАУ ДО ДЮСШ № 17)

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школы № 17 Города Томска» (МАУ ДО ДЮСШ № 17) на 2022-2025 годы (далее – Комиссия) является созданным сторонами данного коллективного договора постоянно действующим органом социального партнерства в МАУ ДО ДЮСШ № 17.

Комиссия руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, Регламентом Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.2 Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ

2.1 Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства в МАУ ДО ДЮСШ № 17;
- согласование интересов работников МАУ ДО ДЮСШ № 17 и представителя в сфере социально-трудовых (служебных) отношений.

2.2 Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора на 2022-2025 годы и на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;
- недопущение ухудшения условий труда (службы) и нарушений социальных гарантий работников, установленных законодательством и коллективным договором;
- обсуждение проектов локальных нормативных актов МАУ ДО ДЮСШ № 17, связанных с социально-трудовыми (служебными) отношениями;
- распространение опыта социального партнерства, информирование работников МАУ ДО ДЮСШ № 17 о деятельности Комиссии и принятых ею решениях;

- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

3 ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

3.1 Комиссия формируется на основе принципов:

- добровольности участия представителей сторон в деятельности Комиссии; паритетности и полномочности представителей сторон;
- независимости каждой из сторон при определении персонального состава своих представителей в Комиссии;

3.2 Основными принципами деятельности Комиссии являются:

- заинтересованность договаривающихся сторон в участии в договорных отношениях;
- добровольность принятия реальных обязательств представителями сторон на основе взаимного согласия;
- невмешательство в установленную сферу деятельности друг друга по выполнению возложенных на стороны задач и функций;
- обязательность соблюдения Регламента работы Комиссии;
- содействие выполнению принятых сторонами обязательств и договоренностей;
- систематичность контроля за выполнением коллективного договора и решений, принятых в ходе его реализации;
- полнота представительства сторон.

3.3 Представительство сторон в составе Комиссии определяется самостоятельно и оформляется приказом директора МАУ ДО ДЮСШ № 17 с учетом постановления комитета первичной профсоюзной организации МАУ ДО ДЮСШ № 17. При необходимости ротация представителей сторон Комиссии осуществляется сторонами в том же порядке. Общий состав Комиссии оформляется решением сторон. Количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать 4 человек.

4 ПРАВА КОМИССИИ

4.1 Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых (служебных) споров в МАУ ДО ДЮСШ № 17;
- контролировать ход выполнения коллективного договора;
- заслушивать на своих заседаниях информацию о выполнении коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора;
- осуществлять контроль за выполнением решений Комиссии;
- проводить коллективные переговоры и принимать дополнения и изменения коллективного договора.

5 ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

5.1 Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, Регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

5.2 Регламент Комиссии утверждается решением Комиссии.

5.3 Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в год.

5.4 Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, назначаемые сторонами коллективного договора, которые:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- подписывают план работы и решения Комиссии.

5.5 По представлению сопредседателей Комиссии утверждается секретарь Комиссии.

Секретарь комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

5.6 Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

5.7 Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие коллективный договор.

6 ЧЛЕН КОМИССИИ

6.1 Права и обязанности члена Комиссии определяются настоящим Положением и Регламентом Комиссии.

6.2 Член Комиссии обязан:

- участвовать в заседании Комиссии;
- содействовать реализации решений Комиссии;

6.3 Член Комиссии имеет право:

- вносить предложения для рассмотрения на заседаниях Комиссии;
- по согласованию с сопредседателем стороны делать запросы по вопросам деятельности Комиссии и получать исчерпывающую информацию;
- знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами и получать их по запросу.

7 СРОК ПОЛНОМОЧИЙ КОМИССИИ

7.1 Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО ДЮСШ № 17
_____ Каштанов С.В.

«_____» _____ 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МАУ ДО ДЮСШ № 17
_____ Селезнева И.Р.

«_____» _____ 2022г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 4FE76763954168D6F640FAD8D0E86BD7
Владелец: Каштанов Сергей Владимирович
Действителен: с 08.07.2024 до 12.08.2025

РЕГЛАМЕНТ

Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школы № 17 Города Томска» (МАУ ДО ДЮСШ № 17)

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Работа Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора МАУ ДО ДЮСШ № 17 на 2022-2025 годы (далее, соответственно – Комиссия, коллективный договор) проводится в форме заседаний Комиссии, консультаций представителей сторон, коллективных переговоров по вопросам заключения, изменения, дополнения и контроля за выполнением коллективного договора, согласования позиций сторон по спорным вопросам, входящих в их компетенцию.

1.2 Заседания Комиссии проводятся в соответствии с Планом работы Комиссии.

1.3 По предложению одной из сторон Комиссии, могут проводиться внеочередные ее заседания.

1.4 Для обеспечения оперативного взаимодействия сторон в период между заседаниями Комиссии сопредседателями Комиссии проводятся консультации по вопросам, требующим оперативного решения.

2 ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ КОМИССИИ

2.1 План заседаний Комиссии формируется на основе поступивших предложений сторон и утверждается решением Комиссии ежегодно.

2.2 План заседаний Комиссии содержит: дату заседания, сторону, ответственную за проведение заседания, формулировку вопросов, предлагаемых для обсуждения, сторону, ответственную за подготовку каждого вопроса, с указанием при необходимости конкретного ответственного лица.

2.3 По согласованию сторон в план заседаний Комиссии могут быть внесены дополнения и изменения.

3 ПОДГОТОВКА ЗАСЕДАНИЙ КОМИССИИ

3.1 Дата проведения заседания Комиссии определяется сопредседателями Комиссии при утверждении повестки дня.

3.2 Для подготовки материалов к заседанию Комиссии могут привлекаться специалисты, эксперты, члены Комиссии.

3.3 Сторонами в обязательном порядке представляется информация в письменном виде по вопросам, запланированным для рассмотрения Комиссии.

3.4 Материал, представленный стороной, ответственной за подготовку вопроса, принимается за основу для обсуждения.

4 ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ КОМИССИИ

4.1 Комиссия принимает свои решения открытым голосованием.

4.2 Каждая из сторон равноправна вне зависимости от числа присутствующих на заседании представителей при принятии решений имеет один голос.

5 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ

5.1 Переговоры проводятся на основе подготовленного проекта коллективного договора с учетом поступивших предложений от всех сторон.

5.2 Членами Комиссии могут вноситься дополнительные предложения.

5.3 Замечания к проекту коллективного договора оформляются в письменном виде и должны содержать номер пункта, к которому они относятся, точно сформулированную суть вносимого предложения (исключить, изменить ответственную сторону (на какую), перенести в другой раздел (какой), изменить редакцию (точная формулировка новой редакции)).

Замечания к проекту коллективного договора должны отвечать основным принципам социального партнерства (статья 24 Трудового кодекса Российской Федерации), содержать доводы, основанные на нормах законодательства, соответствующих коллективно-договорных актов, иных нормативно-правовых актов.

5.4 Если по представленным предложениям и замечаниям не найдено согласованного решения формируется протокол разногласий.

5.5 Протокол разногласий должен содержать номер пункта, по которому возникли разногласия, предлагаемые редакции с указанием сторон, их сформулировавших. Предлагаемые редакции должны отвечать основным принципам социального партнерства (статья 24 Трудового кодекса Российской Федерации), содержать доводы, основанные на нормах законодательства, соответствующих коллективно-договорных актов, иных нормативно-правовых актов.

5.6 Обсуждение проекта коллективного договора на заседании Комиссии осуществляется в порядке, установленном настоящим Регламентом для основных вопросов повестки дня.

5.7 В принятый Комиссией текст проекта коллективного договора внесение дополнений и изменений в одностороннем порядке не допускается.

6 ПРОВЕДЕНИЕ ЗАСЕДАНИЙ КОМИССИИ

6.1 Комиссия правомочна принимать решение, если на заседании присутствует две трети ее членов.

6.2 Продолжительность заседания Комиссии – не более двух часов без перерыва, доклады – не более 15 минут, выступления в прениях – до 5 минут.

6.3 По решению Комиссии на ее конкретном заседании может быть принят иной порядок работы.

7 КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ КОМИССИИ

7.1 Не менее 1 раза в год на рассмотрение Комиссии вносятся вопросы об итогах выполнения коллективного договора и принятых Комиссией решениях.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО ДЮСШ № 17
_____ Каштанов С.В.

«_____» _____ 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МАУ ДО ДЮСШ № 17
_____ Селезнева И.Р.

«_____» _____ 2022 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 4FE76763954168D6F640FAD8D0E86BD7
Владелец: Каштанов Сергей Владимирович
Действителен: с 08.07.2024 до 12.08.2025