

От работодателя:
директор МБУДО
«Атяшевская ДЮСШ»
Д.В.Федотов



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУДО
«Атяшевская ДЮСШ»

 Ю.В.Кунин

Принят на собрании
трудоого коллектива

« 12 » апреля 2023г

Коллективный договор

Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Атяшевского муниципального района Республики Мордовия
«Атяшевская детско-юношеская спортивная школа»

на 2023 - 2025 годы

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Атяшевского муниципального района Республики Мордовия «Атяшевская детско-юношеская спортивная школа» (сокращенное наименование – Атяшевская ДЮСШ)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение между Министерством образования Республики Мордовия и Мордовской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки по экономическим и социальным вопросам.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя — директора учреждения Федотова Дмитрия Владимировича (далее — работодатель);
- работники образовательного учреждения в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации МБУДО «Атяшевская ДЮСШ» Кунина Юрия Владимировича (далее — выборный орган первичной профсоюзной организации)

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

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по декабрь 2025 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон

трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников — также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы (3 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3,5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником-членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам

профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2013 г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

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

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

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, положением о режиме рабочего времени и времени отдыха, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

3.4. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательном учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных учреждений, их заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательного учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут сохранены.

3.8. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность обучения в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п.3.7. Настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить педагогов с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

3.10. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) соревнований, походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели (шестидневная непрерывная рабочая неделя соответственно с одним выходным днем в неделю) устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий обслуживающий персонал образовательного учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

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

3.18. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

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

3.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 3 коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска — 42 календарных дня.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

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

- рождения ребенка – 2 календарных дня;

- бракосочетания детей работников - 3 календарных дня;

- бракосочетания работника -3 календарных дня;

- похорон близких родственников - 3 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня.

3.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет — 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства — 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году.

3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором за текущий месяц в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца, а именно до 29 числа текущего месяца за первую половину и до 14 числа следующего за вторую половину».

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающихся ему за соответствующий

период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований производственных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательном учреждении (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

4.7. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Работникам устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 г. № 579, на которых устанавливается доплата до 12 % к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.9. Компетенцию образовательного учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через Положение о выплатах стимулирующего характера МБУДО «Атяшевская ДЮСШ» Приказ № 55 от 04.03.2020 г.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательного учреждения.

4.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.12. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости кружков, секций.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников образовательных учреждений не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательных учреждений по охране труда к началу каждого учебного года.

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

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

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами .

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

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

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

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательного учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происходящем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

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

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательного учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором

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

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

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

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

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ).

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

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательного учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (статья 144 ТК РФ);
 - принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ).
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.
 - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, со следующими основаниями:

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

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

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

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен приложением № 11 к настоящему коллективному договору.

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 Статьи 72.2 ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и

Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников,

не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

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

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательного учреждения.

8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.


9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Приложение №1
к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Атяшевского муниципального района Республики Мордовия
«Атяшевская ДЮСШ»
на 2023 - 2025 год

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»

 Ю.В.Кунин
Протокол № 1
« 10 » апреля 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»
Д.В.Федотов
И.И.И.
от « 10 » апреля 2023 г.



ПРИНЯТО
Общим собранием
МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»
Протокол № 1
от « 10 » апреля 2023г.

Введено в действие
приказом № 100
от « 10 » апреля 2023г.

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Атяшевского муниципального района Республики Мордовия
«Атяшевская детско-юношеская спортивная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение применяется при установлении и осуществлении выплаты заработной платы работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Атяшевского муниципального района Республики Мордовия «Атяшевская детско-юношеская спортивная школа» и определяет:

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе определяемые путем установления повышающих коэффициентов к базовым окладам и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей.

1.2. Оплата труда работников Учреждения состоит из:

базовых окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования;

повышающих коэффициентов к базовым окладам;

выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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 раздельно по каждой из должностей.

1.4. Оплата труда работников Учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Установление и (или) изменение размеров повышающих коэффициентов по занимаемой должности, за почетные звания и за ученую степень доктора наук и кандидата наук производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении или со дня представления документа о стаже, дающего право на установление и (или) изменение размера повышающих коэффициентов;

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

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

при присвоении почетного звания - со дня присвоения звания;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

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

Руководителем Учреждения ежегодно утверждаются на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы, тарификационные списки.

1.6. При расчете заработной платы педагогических работников используются нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки педагогических работников, установленные постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1.8. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных в республиканском бюджете Республики Мордовия на оплаты труда в соответствующем финансовом году, внебюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования

2.1. Настоящим Положением работникам, занимающим должности по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования,

устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам (далее - повышающие коэффициенты):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за почетные звания;
- повышающий коэффициент по Учреждению;
- повышающий коэффициент тренерам-преподавателям за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена.

2.2. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов к базовому окладу по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

2.2.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники) с учетом уровня их профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории в следующих размерах:

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый оклад	Разряд ЕТС	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
2 Квалификационный уровень			
Тренер-преподаватель			
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4 032,00	7	0,10
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4 032,00	8	0,21
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж работы в должности тренера-преподавателя не менее 1 года	4 032,00	9	0,33
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж работы в должности тренера-преподавателя от 2 до 5 лет	4 032,00	10	0,46
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности тренера-преподавателя от 5 до 10 лет	4 032,00	11	0,60
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности тренера-преподавателя свыше 10 лет, либо прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности	4 032,00	12	0,72
I квалификационная категория	4 032,00	13	0,86

высшая квалификационная категория	4 032,00	14	1,00
3 Квалификационный уровень			
старший тренер-преподаватель			
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж работы в должности тренера-преподавателя не менее 1 года	4 032,00	9	0,33
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж работы в должности тренера-преподавателя от 2 до 5 лет	4 032,00	10	0,46
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности тренера-преподавателя от 5 до 10 лет	4 032,00	11	0,60
Методист			
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4 032,00	8	0,21
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 8 лет	4 032,00	9	0,33
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 8 до 12 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 1 года	4 032,00	10	0,46
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 12 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет	4 032,00	11	0,60
прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности	4 032,00	12	0,72
1 квалификационная категория	4 032,00	13	0,86
высшая квалификационная категория	4 032,00	14 и выше	1,00

2.2.2. Персональный повышающий коэффициент педагогическим работникам устанавливается приказом руководителя Учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 5,00.

2.2.3 Повышающий коэффициент за почетные звания в размере 0,10 устанавливается педагогическим работникам, имеющим: почетные звания «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Республики Мордовия», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Республики Мордовия», «Заслуженный работник физической культуры СССР», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер Российской Федерации» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности. При наличии у работника двух оснований (наличия нескольких почетных званий) базовый оклад увеличивается по одному (максимальному основанию).

2.2.4.Повышающий тренерам-преподавателям за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена устанавливается на основании методической рекомендации от 24.09.2006 г. № 06-5179 департамента молодежной политики, воспитания и социальной защиты детей Министерства образования и науки РФ и приведен в Приложении 2 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников и осуществляющих профессиональную деятельность по общетраслевым профессиям рабочих

3.1. Настоящим Положением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общетраслевым профессиям рабочих и медицинским работникам (далее – рабочие), устанавливаются следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент по профессиональной деятельности; персональный повышающий коэффициент; повышающий коэффициент по Учреждению.

3.2. Повышающий коэффициент по профессиональной деятельности устанавливается рабочим с учетом уровня их профессиональной подготовки и стажа работы в следующих размерах:

Медицинские работники

Квалификационный уровень и предъявляемые требования	Должность	Базовый оклад	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
2 квалификационный уровень	медицинская сестра	3 280,00	0,48

Общетраслевые профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений	2 494,00	0,05
1 квалификационный уровень	гардеробщик	2 494,00	0,05
1 квалификационный уровень	рабочий по ремонту и обслуживанию здания	2 494,00	0,05
1 квалификационный уровень	сторож	2 494,00	0,05

Общетраслевые профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1 квалификационный уровень	оператор газовой котельной	2 494,00	0,1

4 квалификационный уровень	водитель	2 494,00	0,5
----------------------------	----------	----------	-----

4. Условия оплаты труда руководителя и его заместителей Учреждения

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается начальником Управления образования Администрации Атяшевского муниципального района, в соответствии с Положением об установлении соотношения должностных окладов руководителей и средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемых ими учреждений.

Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностного оклада руководителя учреждения приведен в Приложении 1 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения по учебно-воспитательной работе устанавливается на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя. Размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения по АХЧ устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4.2. С учетом условий труда руководителю Учреждения, заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.3. Премирование руководителя Учреждения осуществляется по итогам деятельности учреждения в соответствии с показателями (критериями) оценки эффективности деятельности учреждения образования, утверждаемыми Главой Администрации Атяшевского муниципального района.

4.4. Заместителям руководителя выплачиваются стимулирующие выплаты: заместителю руководителя Учреждения по учебно-воспитательной работе в объеме 10 % - 70% от должностного оклада заместителя руководителя; заместителю руководителя Учреждения по административно-хозяйственной части в объеме 10 % - 50% от должностного оклада заместителя руководителя.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Настоящим Положением предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:
 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 выплаты за качество выполняемых работ;
 премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. При условии выполнения муниципального стандарта «Качество предоставления услуг в области образования» работникам Учреждения устанавливается выплата к базовому окладу за качество выполняемых работ.

5.3. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели:

эффективность реализации мероприятий в области образования;
 успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности и другие.

5.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, внебюджетных средств, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Выработка предложений по оценке результатов показателей (критериев) эффективности деятельности работников Учреждения осуществляется уполномоченным

Уставом Учреждения органом.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Настоящим Положением предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
доплата за расширение зон обслуживания;
доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.2. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается выплата в размере до 12 процентов от базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе.

5.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения за расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышенной оплаты составляет 20 процентов части базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе за час работы работника Учреждения.

Расчет части базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе за час работы определяется путем деления базового оклада работника Учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику Учреждения продолжительности рабочей недели.

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышенной оплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части базового оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части базового оклада сверх базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7. Штатное расписание МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»

6.1 Штатное расписание МБУДО «Атяшевская ДЮСШ» утверждается

руководителем Учреждения по согласованию с начальником Управления образования Администрации Атяшевского муниципального района Республики Мордовия в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6.2 Внесение изменений в штатное расписание Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения.

6.3. В штатном расписании Учреждения указаны должности работников, численность, базовые оклады по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты к базовым окладам, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Численный состав работников Учреждения достаточен для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Атяшевского муниципального района
Республики Мордовия
«Атяшевская детско-юношеская
спортивная школа»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относящихся к основному персоналу учреждения

Тренер-преподаватель
Старший тренер-преподаватель
Методист
Медицинская сестра

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Атяшевского муниципального района
Республики Мордовия
«Атяшевская детско-юношеская
спортивная школа»

Уровень соревнований	Занятое место	Повышающий коэффициент за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (%)
1	2	3
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин		
1.1. Олимпийские игры Чемпионаты Мира	1 1	до 2 (200%)
1.2. Олимпийские игры Чемпионаты мира Чемпионаты Европы, Кубок мира Кубок Европы	2-6 2-3 1-3 1	до 1,5 (150%)
1.3. Чемпионат Мира, Европы Кубок мира Кубок Европы Чемпионат России Кубок России	4-6 4-6 2-3 1-3 1	до 1,2 (120%)
1.4. Олимпийские игры, чемпионаты мира, Европы, кубок мира Кубок Европы Первенство Мира, Европы Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	участие 4-6 1-3 1	до 1 (100%)
1.5. Чемпионат России Первенство России (молодёжь, юниоры) Первенство России (старшие юноши) Первенство Мира, Европы Официальные международ- ные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	4-6 1-3 1 4-6 2-3	до 0,8 (80%)

1.6 Первенство Европы Финал Спартакиады молодёжи Финал Спартакиады учащихся Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	участие 1-3 1 1	до 0,5 (50%)
1.7. Первенство России (молодёжь, юниоры) Первенство России (старшие юноши) Финал Спартакиады молодёжи Финал Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 2-3 4-6 2-3	до 0,5 (50%)
1.8. Первенство России (старшие юноши) Финал Спартакиады молодёжи Финал Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 4-6	до 0,5 (50%)
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		до 0,5 (50%)
2. В командных игровых видах спорта		
2.1. Олимпийские игры Чемпионаты Мира	1 1	до 2 (200%)
2.2. Олимпийские игры Чемпионаты Мира	2-6 2-3	до 1,5 (150%)
2.3. Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	до 1,2 (120%)
2.4. За подготовку команды, занявшей: - на чемпионате России - на первенстве России - в финале Спартакиады молодёжи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1-2 1	до 0,75 (75%)

<p>2.5. За подготовку команды, занявшей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на чемпионате России - на первенстве России - в финале Спартакиады молодёжи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ 	<p>4-6 3-4 2-3</p>	<p>до 0,5 (50%)</p>
<p>2.6. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва</p>		<p>до 0,5 (50%)</p>
<p>2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> -основной состав сборной -молодёжный состав сборной -юношеский состав сборной 		<p>до 1 (100%) до 0,75 (75%) до 0,5 (50%)</p>

Приложение № 2
к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Атяшевского муниципального района Республики Мордовия
«Атяшевская детско-юношеская спортивная школа»
на 2023 - 2025 год

УТВЕРЖДЕНО
Решением Совета Учреждения
Председатель Совета Учреждения
МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»
Ю.В.Кунин
Протокол № 1
от «12» 04 2023г.



РАССМОТРЕНО
Общим собранием работников
МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»
Протокол № 1
от «12» апреля 2023 г.

Введено в действие
приказом № 100
от «12» апреля 2023 г.

Положение
о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Атяшевского
муниципального района Республики Мордовия «Атяшевская детско-юношеская спортивная
школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Атяшевского муниципального района Республики Мордовия «Атяшевская детско-юношеская спортивная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Главы администрации Атяшевского муниципального района от 29 октября 2008 года № 632 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников образования Атяшевского муниципального района», «Методических рекомендации по разработке Положения о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера, распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников общеобразовательных учреждений Республики Мордовия» от 09.09.2011года № 1019 и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Атяшевского муниципального района Республики Мордовия «Атяшевская детско-юношеская спортивная школа» (далее – Учреждение).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении работ и служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за полученный участок работы, а также поощрения работников за выполненную работу.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату

2. Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера

2.1. В целях реализации подпункта 1.2. настоящего Положения работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия (единовременные выплаты) за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия (единовременные выплаты) за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

2.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно: за лучшие показатели участия в различных мероприятиях (предметные олимпиады, соревнования, конкурсы, смотры), за участие и результаты в конкурсах профессионального мастерства, за выполнение особо важных заданий и поручений директора школы, его заместителей, руководителей Управления образования, Администрации района, выполнение срочных работ, связанных с реализацией республиканских, районных и ведомственных целевых программ. При премировании учитывается:

- интенсивность, напряженность, объем и сложность работы;
- непосредственное участие в реализации целевых программ.

Размер премии (единовременных выплат) за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (базовому должностному окладу) с учетом имеющейся нагрузки. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Источником финансирования премии за интенсивность и высокие результаты работы, является сложившаяся экономия, заработной платы, от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.

2.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при условии выполнения республиканского стандарта "Качество предоставления услуг в области образования".

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами и перечнем, указанными в Приложении 2 к настоящему Положению.

Источником финансирования премии за качество выполняемых работ, является сложившаяся экономия заработной платы, от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.

2.4. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц работникам Учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности по критериям, указанным в Приложении 3 к настоящему Положению.

Сформированный в учреждении месячный фонд стимулирования направляется на премирование работников по итогам работы за месяц в следующем соотношении:

- 70% - на премирование основных работников (педагог дополнительного образования);
- 30% - на премирование прочих работников, включая руководителя учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются работникам ежемесячно до 30 числа месяца, следующего за отчетным.

Плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц для педагогических работников Учреждения устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от образования, стажа и квалификационной категории педагогического работника.

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Размер базового оклада	%
Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	4 032,0 – 0,86	180
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или вторую квалификационную категорию.	4 032,0 – 0,72	170
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	4 032,0 – 0,60	160
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	4 032,0	
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	4 032,0	

Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4 032,0	
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	4 032,0	
Педагогический работник, имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4 032,0	

Работникам из числа административно-управленческого и обслуживающего персонала (далее - АУП, ОП) устанавливается плановый размер премиальных выплат в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

Наименование должности	Базовый оклад	Сумма	%
методист	4 032,0	14 112,0	64
медицинская сестра	3 280,0	2638,07	77
водитель	2 494,0	1 796,36	15

2.5. Накопление первичных данных для расчета показателей внутриучрежденческого контроля. Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены в сторону увеличения или уменьшения или отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы.

2.6. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом образовательного учреждения, обеспечивающим государственно-общественный характер управления по представлению экспертной комиссии по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия) и руководителя образовательного учреждения.

2.7. Комиссия и руководитель образовательного учреждения представляют в орган государственного управления аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования. Орган государственного управления принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины его членов. Решение оформляется протоколом. На основании протокола руководитель образовательного учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах педагогическим работникам. Приказ доводится до сведения педагогического работника в недельный срок.

2.8. Педагогические работники имеют право присутствовать на заседании органа образовательного учреждения, обеспечивающего государственно-общественное управление, и давать необходимые пояснения.

3. Порядок определения размера и расчета выплат

3.1 Размер стимулирующих выплат каждому педагогу за определенный период определяется в следующем порядке:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутриучрежденческого контроля за прошедший период согласно перечня критериев для премиальных выплат работникам учреждения;
- накопленные баллы умножаются на гарантированную (плановый размер в денежном эквиваленте) сумму каждого педагогического работника и делится на максимальное количество баллов. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогу в отчетный период.

3.2. Педагогам устанавливаются стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата: каждому критерию соответствует определенное количество баллов. Педагогические работники представляют в Комиссию результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями.

3.3. Ответственность за достоверность информации, представляемой педагогическими работниками, возлагается на заместителей директора учреждения.

4. Комиссия, ее состав и регламент работы

4.1. Комиссия создается органом государственно-общественного управления учреждения дополнительного образования – Советом Учреждения.

4.2. В компетенцию Комиссии входит экспертиза материалов и процедур по самоанализу деятельности учителей в соответствии с утвержденными критериями.

4.3. Состав Комиссии утверждается приказом директора учреждения дополнительного образования

4.4. В состав Комиссии включаются представители органа государственно-общественного управления МБУДО «Атяшевская ДЮСШ», заместители директора учреждения дополнительного образования учреждения, председатель профсоюзного комитета, высококвалифицированные представители трудового коллектива.

4.4. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах. Оценочный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде Учреждения.

4.5. Секретарь Комиссии готовит заседания комиссии, оформляет оценочные листы, доводит информацию до членов Совета Учреждения, принимающего решение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам. Оценочные листы направляются в Совет Учреждения в срок, достаточный для их рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

4.6. С момента опубликования оценочного листа в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутриучрежденческого контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

4.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать на него исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

5. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

5.1. Размер стимулирующих выплат (**постоянных и разовых**) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен выплат в случаях:

- нарушения Устава учреждения дополнительного образования;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка учреждения дополнительного образования;
- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- ухудшение качества образовательных услуг;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- не обеспечения сохранности имущества.

Снижение размера премиальных выплат производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Ежемесячные премиальные выплаты не выплачиваются:

- работникам за время нахождения на больничном листе, санаторно-курортном лечении, отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком и т.д.

5.2. Начисление премиальных выплат производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за

месяц по каждому работнику, в отношении которого принято решение о начислении премии.

Приказ руководителя о премировании работников Учреждения готовится на основании следующих документов:

рейтинговой индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику Учреждения, производимой непосредственно по итогам отчетного периода;

протокола заседания Совета Учреждения по распределению фонда стимулирования, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного периода

5.3. Управление образования Администрации Атяшевского муниципального района формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений в объеме до 2 % от ФОТ общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТу} \times 0,02, \text{ где:}$$

ФОТцст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТу - фонд оплаты труда Учреждения.

5.4. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением Главы Администрации Атяшевского муниципального района от 31 декабря 2008 года № 730 «Об утверждении Положения об установлении соотношения должностных окладов руководителей к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемых ими муниципальных учреждений образования, выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений».

Приложение 1
к Положению о порядке и условиях осуществления
выплат стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Атяшевского муниципального района Республики Мордовия
«Атяшевская детско-юношеская спортивная школа»

**Критерий оценки педагогических работников
МБУ ДО «Атяшевская ДЮСШ»**

Наименование показателей интенсивности и высоких результатов работы	Количественная оценка показателей интенсивности и высоких результатов работы (занятые места)	Бальная оценка показателей интенсивности и высоких результатов работы	% выплаты за выполнение показателей интенсивности и высоких результатов работы
Чемпионат России и Первенство России	1-3 места	до 100 баллов	1,0
	4-6 места	до 80 баллов	0,8
Всероссийские (ПФО)	1 место	30 баллов	0,3
	2 место	25 баллов	0,25
	3 место	20 баллов	0,2
Республиканские соревнования, включенные в Республиканский смотр-конкурс на лучшую постановку работы среди ДЮСШ Индивидуальные Командные	1 место	10 баллов	0,1
	2 место	6 баллов	0,06
	3 место	5 баллов	0,05
	1 место	10 баллов за игрока	0,1
	2 место	6 баллов за игрока	0,06
	3 место	5 баллов за игрока	0,05
Районные соревнования и республиканские соревнования не включенные в Республиканский смотр-конкурс на лучшую постановку работы среди ДЮСШ	1-3 место	0,5 балла	0,03
Подготовка разрядников 1-й взрослый КМС МС		20 баллов	0,2
		40 баллов	0,4
		50 баллов и выше	0,5
Организация проведение и подготовка спортивно-массовых мероприятий		30 баллов	0,3
Разработка методических пособий и рекомендаций		25 баллов	0,25

Участие в конкурсах		30 баллов	0,3
Уровень усвоения знаний, умений и навыков образовательного процесса		3 балла	0,03
Доля учащихся, занимающихся проектно-исследовательской деятельностью по направлению		3 балла	0,03
Обеспечение сохранности контингента; посещаемость		5 баллов	0,05
Проведение открытых занятий		5 балла	0,05
Внедрение новых форм учебной работы		3 балла	0,03
Использование ИКТ (интернет-технологий)		5 балла	0,03
Психологический климат на занятии (управление образовательным процессом, стиль общения с воспитанниками)		5 баллов	0,05
Количество обучающихся, участвующих в спортивно-массовых и культурно-массовых мероприятиях гидр.		5 балла	0,05
Охват количества обучающихся, состоящих на учете в ПДН УВД.		3 балла	0,03
Частота проведения родительских собраний, индивидуальных бесед и др.		5 балла	0,05
Использование в образовательном процессе здоровые сберегающих технологий		5 балла	0,05
За участие в организации летнего отдыха (лагерь с дневным пребыванием, спортивно-оздоровительный лагерь, учебно-тренировочные сборы и др.)		5 балла	0,05
Доля обучающихся, принимающих участие в лагерях с дневным пребыванием, спортивно-оздоровительных лагерях,		5 балла	0,05

учебно-тренировочных и экологических сборах, экспедициях.			
Выполнение САНПиНа		5 балла	0,05
Выполнение правил охраны труда и обеспечение безопасности обучающихся.		5 балла	0,05
Обобщение ППО		5 балла	0,05
Наличие методических разработок, имеющих внешнюю экспертизу		3 балла	0,03
Экспериментальная работа		3 балла	0,03
Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства, научно-практических конференциях, семинарах и др.		5 балла	0,05
Экспертно-аналитическая деятельность педагога		3 балла	0,03
Работа по самообразованию		3 балла	0,03
Повышение квалификации		5 балла	0,05
Оформление учебной документации		5 балла	0,05
Востребованность детского объединения (группы)		60-70 баллов	0,6 - 0,7

Приложение 2
к Положению о порядке и условиях осуществления
выплат стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Атяшевского муниципального района Республики Мордовия
«Атяшевская детско-юношеская спортивная школа»

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время учебно-тренировочного процесса	да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся.	да	-2
3	Невыполнение учебной программы	да	-2
4	Нарушение норм техники безопасности	да	-2
5	Нарушения трудовой дисциплины (несоблюдение расписания (несвоевременное начало и окончание учебно-тренировочных занятий), опоздание, несоблюдение сроков сдачи учебной документации)	да	- 1 балл за одно нарушение

Приложение 3
к Положению о порядке и условиях осуществления
выплат стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Атяшевского муниципального района Республики Мордовия
«Атяшевская детско-юношеская спортивная школа»

**Показатели оценки результативности профессиональной деятельности работников
АХП МБУ ДО «Атяшевская ДЮСШ».**

Наименование должности	Показатели оценки деятельности по итогам работы за квартал
Исполнители директора	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда. 2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения. 3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей. 4. Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в образовательном учреждении. 5. Отсутствие грубых замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам ведения документации. 6. Работа с документацией. 7. Выполнение плана воспитательной работы. 8. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья обучающихся, по профилактике вредных привычек и т.д.
Ученица	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие жалоб и замечаний со стороны коллектива, родителей, учащихся и контролирующих органов связанных с выполнением санитарных правил и норм. 2. Исполнительская дисциплина.

Приложение № 3
к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Атяшевского муниципального района
Республики Мордовия
«Атяшевская детско-юношеская
спортивная школа» на 2023 - 2025 год

ПРИНЯТО
Общим собранием
трудоу коллектива
МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»
Протокол № 1

от «10» апреля 2023 г



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»
С.В. Федотов
Приказ № 100

от «10» апреля 2023 г

СОГЛАСОВАННО
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»
Ю.В. Кунин

Протокол № 1
«10» апреля 2023 г.

Правила
внутреннего трудового распорядка для работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Атяшевского муниципального района Республики Мордовия
«Атяшевская детско-юношеская спортивная школа»

1. Общие требования.

1.1. Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

1.2. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высоко - производительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрениям за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию у работников сознательного отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, высокому качеству работы.

1.4. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего распорядка, совместно или по согласию с профсоюзным комитетом. Эти вопросы решаются также трудовым коллективом в соответствии с его полномочиями.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора (контракта) о работе в школе в письменном виде. Срок действия трудового договора (контракта) определяется работником и директором при его заключении и может быть: неопределённым; на определённый срок не более 5 лет; на время выполнения определённой работы. Договор (контракт) заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр

передаётся работнику, другой остаётся у работодателя.

2.2. Директор Учреждения в соответствии с ТК РФ имеет право устанавливать испытательный срок при приёме на работу, который не может превышать 3 месяцев. Приём с испытательным сроком находит своё отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

2.3. Срочные трудовые договоры заключаются в случае замещения временно отсутствующего работника; на период выполнения определённой работы; по требованию работника. В любом случае необходимо письменное заявление работника.

2.4. При приёме на работу администрация Учреждения обязана потребовать:

- а) трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, Уволенные из рядов Вооружённых Сил РФ обязаны предъявить военный билет;
- б) предъявления паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;
- в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- г) трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- д) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении;
- е) лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари и др.), обязаны предъявлять соответствующие документы об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии которых, заверенные администрацией, должны быть оставлены в личном деле.

Приём на работу без предъявления указанных документов не допускаются.

2.5. Приём на работу оформляется директором Учреждения. Приказ объявляется работнику под расписку. В нем должны быть указаны наименование и должность в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условия оплаты труда. Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом считается заключением трудового договора (контракта) независимо от того, был ли приём на работу оформлен надлежащим образом.

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

- а) ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностной инструкции;
- б) ознакомить его с уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;
- в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.7. На всех сотрудников, проработавших свыше 5 дней, заполняются трудовые книжки согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

Трудовая книжка директора хранится в управлении образования администрации района, трудовые книжки остальных работников хранятся как бланки строгой отчётности в школе.

2.8. На каждого педагогического работника ведётся личное дело, в котором находятся:

- личный лист по учету кадров;
- автобиография;
- копии документов об образовании;
- материалы по результатам аттестации;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в детском

Учреждении;
копии приказов о назначении и перемещении по службе, поощрениях и взыскании.

Личное дело руководителя хранится в управлении образования администрации района, личные дела остальных работников хранятся в Учреждении.

После увольнения работника его личное дело хранится в соответствующем управлении образования или в Учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на определенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели, если иное не оговорено в договоре (контракте).

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работники предупреждают об этом администрацию письменно.

По истечении указанных в предупреждении сроков, работник вправе прекратить работу.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор (контракт) может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Срочный трудовой договор (контракт) подлежит расторжению досрочно по инициативе работника в случае его болезни или инвалидности, которые препятствуют исполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде и другим причинам.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации не осуществляется без предварительного согласия профсоюзного комитета, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Р.Ф., в т.ч. ст. 56 п.3 Закона "Об образовании".

Прекращение трудового договора (контракта) оформляется приказом по Учреждению.

Работник освобождается от работы органом, который его назначил.

2.10. Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в целях ликвидации учебного заведения, сокращения численности или штата работников производится согласно действующему законодательству.

Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (новой нагрузки) может производиться только по окончании учебного года или в соответствии с законодательством.

2.11. В день увольнения администрация Учреждения или управление образования обязаны выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчёт. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

3. Основные обязанности работников.

3.1. Работники Учреждения обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными актами и должностными инструкциями;

б) соблюдать дисциплину труда - основу порядка в Учреждении. Своевременно являться на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных обязанностей. Все категории педагогических работников должны иметь соответствующую документацию: планы-конспекты занятий, перспективно- тематическое планирование, планы воспитательной работы, программы кружков. Воздерживаться от действий, влияющих на качественное выполнение трудовых обязанностей другими

никами;

а) всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать ошибок в ней, строго соблюдать исполнительную дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

б) соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные действующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде и обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

в) быть всегда вежливыми, внимательными к детям, родителям обучающихся и коллегам по коллективу, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей;

г) систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;

д) быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в общественных местах;

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

ж) беречь и укреплять собственность Учреждения (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, тепло- и электроэнергию, воспитывать у воспитанников бережное отношение к имуществу Учреждения и личному имуществу;

з) проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

2.2. Педагогические работники Учреждения несут полную ответственность за состояние здоровья детей в учебное время, при проведении воспитательных мероприятий, осуществляемых Учреждением. Обо всех случаях травматизма учащихся должны немедленно сообщать администрации.

2.3. Проходить согласно Положению об аттестации педагогических кадров аттестацию.

2.4. Работники Учреждения имеют право совмещать работу по профессии и должности согласно Перечню профессий и должностей работников учреждений системы просвещения РФ, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей) расширение зон обслуживания или увеличенное объёма выполняемых работ.

Разрешение на совмещение профессий (должностей) даёт администрация.

2.5. Знать и учитывать в своей деятельности индивидуальные, психологические особенности обучающихся.

2.6. Круг основных обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала определяется Уставом Учреждения, действующими правилами, квалификационным справочником должностей служащих, тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, типовым положением об учреждении дополнительного образования, а также должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

4. Основные права работников образования.

Права работников определены:

Конституцией РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);

Законом РФ «Об образовании» (ст. 55);

иным положением об учреждении дополнительного образования.

Педагогические работники имеют право:

1. Участвовать в управлении учреждением:

- 4.1. Защищать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка; избранным в Совет учреждения;
- 4.2. Участвовать и принимать решения на заседаниях педагогического совета; принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения;
- 4.3. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
- 4.4. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники в соответствии с учебной программой утвержденной в учреждении, методы оценки знаний обучающихся.
- 4.5. Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию.
- 4.6. Работать по сокращенной 36- часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный, до одного года, отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и основной нагрузки; пользоваться ежегодным отпуском в размере 42 календарных дня.
- 4.7. Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в три года за счет средств работодателя.
- 4.8. Подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения только по инициативе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.
- 4.9. Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации, а также Коллективным договором образовательного учреждения.

5. Основные обязанности администрации.

- 5.1. Администрация Учреждения обязана:
- а) обеспечить соблюдение работниками обязанностей, возложенных на них Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями;
 - б) правильно организовывать труд работников Учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;
 - в) обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины. Постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы. Своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;
 - г) работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
 - д) совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для совершенствования научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда. Организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников своего и других трудовых коллективов Учреждений с их согласия;
 - е) обеспечить систематическое повышение работниками Учреждения профессионального уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия при совмещении работы с обучением в учебных заведениях;
 - ж) принимать меры к своевременному обеспечению Учреждения необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
 - з) неуклонно соблюдать законодательство о труде (условия контракта), правила техники труда, улучшать условия работы;

- а) создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся, работников Учреждения. Предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать и соблюдение работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;
- б) обеспечивать сохранность имущества сотрудников и обучающихся;
- в) организовывать горячее питание обучающихся;
- г) выдавать заработную плату в установленные сроки. Обеспечивать систематический контроль над соблюдением условий оплаты труда работников, расходованием фонда заработной платы и фонда дополнительной оплаты труда;
- д) чутко относиться к повседневным нуждам работников, обеспечивать предоставление установленным им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий;
- е) создавать условия для всемерного повышения эффективности и улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, повышать роль морального и материального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении передовых работников;
- ж) создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих обязанностей. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой атмосферы, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников. Обеспечивать их участие в управлении Учреждением в полной мере, используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественного управления, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

5.2. Администрация несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в Учреждении и участия в мероприятиях организуемых учебным заведением. Обо всех случаях травматизма сообщает в управление образования в установленном порядке.

5.3. Администрация МБУДО «Атяшевская ДЮСШ» исполняет свои обязанности в ответственных случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

6. Рабочее время и его использование.

6.1. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными, возлагаемыми на них уставом учреждения дополнительного образования, приказами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

Администрация Учреждения обязана организовывать учёт явки на работу и ухода работников.

6.2. Администрация предоставляет педагогам дополнительного образования один день в неделю для методической работы, если их недельная учебная нагрузка не превышает 24 часов и имеется возможность не нарушать требования (нормы) организации учебного процесса.

6.3. Рабочий день педагога начинается за 10 мин. до начала его занятий. До начала занятия педагог и обучающиеся должны находиться в учебном помещении.

6.4. Директор устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на учебный год до ухода работников в отпуск по согласованию с профсоюзным комитетом.

При этом необходимо учитывать следующее:

- а) у педагогических работников, как правило, должна сохраниться преемственность работы;
- б) объём нагрузки определяется администрацией Учреждения с учетом итогов года профессиональных данных педагога, исходя из количества часов по учебному плану и наличности кадров;
- в) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

г) установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (за исключением случаев сокращения количества групп, а также в некоторых других исключительных случаях). Увеличение объёма учебной нагрузки в течение учебного года производится с письменного согласия работника. Установленный в текущем учебном году объём учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году без согласия работника, за исключением следующих случаев:

- сокращения количества групп;
- изменения количества часов на данный курс в учебных планах;
- уменьшения количества часов в учебных планах переводных групп, обучаемых данным работником согласно тарификации;
- отказа обучающихся от изучения данного предмета (дисциплины), включённого в вариативную часть учебного плана (по выбору);
- выхода работника из отпуска по уходу за ребёнком;
- решения Совета Учреждения или при согласовании с профкомом.

6.5. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительностью рабочего времени за неделю или другой учебный период. График утверждается администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и места отдыха, приёма пищи устанавливаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

График сменности должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на рабочем месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

6.6. Работа в праздничные и выходные дни запрещена.

Привлечение отдельных работников Учреждения (педагогов, обслуживающего персонала и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профсоюзного комитета, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Не привлекаются к сверхурочным работам, в выходные дни и направлению в командировки беременные женщины и имеющие детей в возрасте до трех лет (ст.162); женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, не могут без их согласия привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировку.

6.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией Учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их средней дневной учебной нагрузки до начала каникул. В период каникул трудовой коллектив работает по пятидневной рабочей неделе.

В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по Учреждению.

6.8. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание 1,5 часа, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1,5 часа.

6.9. Посторонние лица могут присутствовать во время занятия кружка только с разрешения директора Учреждения или его заместителей. Вход в группу после начала занятия разрешается в исключительных случаях только директору Учреждения и его заместителям.

6.10. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятия в присутствии обучающихся или коллег.

6.11. Педагогическим и другим работникам Учреждения ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

- а) изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между

а) удалять обучающихся занятий;

7. Время отдыха.

7.1. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом графика отпусков, утверждёнными ежегодно до 15 декабря.

7.2. Согласно Федерального Закона от 07.10.2022 года №376 – ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ» на основании части 9 статьи 351.7 работник в течение 6 месяцев после возобновления имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, независимо от стажа работы у работодателя.

7.2. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в отпуске с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность замещения.

7.3. Отпуска без содержания предоставляются в течение учебного года по согласованию с администрацией. Общий срок данных отпусков не может превышать длительности рабочего отпуска.

7.4. Администрация предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в размере одной недели в период летних каникул работникам, не имевшим в течение учебного года временной нетрудоспособности и нарушений трудовой дисциплины. В последнем случае вопрос о предоставлении дополнительного отпуска рассматривается администрацией совместно с профсоюзным комитетом. Кроме того, возможны краткосрочные оплачиваемые отпуска (при наличии вакантных часов для оплаты замещения в учебный период и без условий в период каникул) в связи:

а) с регистрацией брака работника -3 дня, если они совпадают с рабочим временем работника (день регистрации и два последующих после него или день регистрации, предыдущий и последующий дни после него);

б) с регистрацией брака детей -3 дня (по условиям предыдущего пункта);

в) смертью близких родственников (родителей, братьев, сестёр, мужа, жены, детей) - 3 дня, если они совпадают с рабочим временем работника (день до погребения, день погребения, день после погребения);

8. Поощрения за успехи в работе.

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

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

Поощрения применяются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.2. За особые трудовые заслуги работники Учреждения представляются в соответствующие органы для награждения орденами, медалями РФ, присвоения почетных званий РФ, для награждения именными медалями, знаками отличия, грамотами, присвоенными для работников образования законодательством РФ.

8.3. По результатам аттестации работникам Учреждения присваиваются категории и тарифы оплаты труда согласно Единой тарифной сетке в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации.

8.4. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и нематериального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

8.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые

обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.д.).

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

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым положением об учреждении дополнительного образования, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) увольнение;

за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него уставом Учреждения, трудовым договором (контрактом), правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

за прогул;

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

за совершение по месту работы хищения государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;

за применение к обучающимся методов воспитания (даже однократное), связанных с физическим или психическим насилием над личностью;

повторное в течение 1 года грубое нарушение устава Учреждения;

В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с важнейшим выполнением воспитательных функций.

Администрация может передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

9.3. Дисциплинарные взыскания применяются директором Учреждения, а также ответственными должностными лицами управления образования в пределах предоставленных им прав.

9.4. Трудовые коллективы, проявляя строгую товарищескую требовательность к работникам, добросовестно выполняющим трудовые обязанности, применяют к членам коллектива за нарушение трудовой дисциплины меры общественного взыскания (товарищеское замечание: общественный выговор).

9.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть получены объяснения в письменной форме.

9.6. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

9.7. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

9.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

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

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9.10. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председатель этого комитета - без предварительного согласия вышестоящего органа.

9.11. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

Приказ (распоряжение) доводится до сведения работников Учреждения в случаях необходимости защиты прав и интересов обучающихся.

9.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания администрацией на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

9.13. Администрация Учреждения по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, если наложенное, не ожидая истечения года, если сотрудник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший, добросовестный работник.

9.14. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, установленные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

9.15. Трудовой коллектив так же вправе снять примененное им взыскание досрочно (до истечения года со дня его применения) и ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных администрацией за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

9.16. Работник имеет право обжаловать наложенное взыскание в порядке, установленном уставом Учреждения и законодательством.

9.17. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

С настоящими правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в Учреждение работник под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей в Учреждение.

Приложение № 4
к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Атяшевского муниципального района Республики Мордовия
«Атяшевская детско-юношеская спортивная школа»
на 2023 - 2025 год

ПРИНЯТО
Заседание педагогического совета
от « 10 » апреля 2023 г.
Протокол № 3



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»

Д.В. Федотов Д.В. Федотов

Ведено в действие приказом
от « 10 » апреля 2023 г.
№ 100

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»
Ю.В. Кунин
Протокол № 1
от « 10 » апреля 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления длительного отпуска
сроком до одного года педагогическим работникам
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Атяшевского муниципального района Республики Мордовия «Атяшевская детско-
юношеская спортивная школа»

ОБЛАСТЬ

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Атяшевского муниципального района Республики Мордовия «Атяшевская детско-юношеская спортивная школа»
Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются учредителем (или) уставом образовательного учреждения.
2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.5 Закона Российской Федерации «Об образовании» и статьи 335 Трудового Кодекса Российской Федерации имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждый 10 лет непрерывной преподавательской работы.
3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы с детьми в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.
4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других имеющихся в соответствующем учреждении документов.
Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы регламентируются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.
5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный

отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на занимаемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если служба непосредственно предшествовала преподавательской работе, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жена) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учеба в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательской работе, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня установления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему предложению данной работы, если

перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства перерыв на работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим положением, определяются уставом образовательного учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его желанию и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск директору образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом органа управления образованием.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы, должность, а также педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

Учебная нагрузка работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до 1 года устанавливается на общих основаниях (т.е. по тарификации) и передается на период выхода их на работу другим работникам.

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

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

Основание: «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до 1 года» утвержденное Приказом Минобразования России от 07.12.2000 года № 3570.

профсоюзно

ОВИЯ

Приложение 1
к Положению о порядке
и условиях предоставления
педагогическим работникам
образовательных учреждений
длительного отпуска
сроком до 1 года.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, работа в которых засчитывается в стаж
непрерывной преподавательской работы

1. Перечень должностей, работа которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:
 - тренер-преподаватель
2. Перечень должностей, работа которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:
 - директор образовательного учреждения
 - методист,
 - заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего Перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях перечисленных в пункте 1 настоящего Перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в объеме не менее 6 часов в неделю – в учреждении дополнительного образования.

Приложение 5
к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Атяшевского муниципального района
Республики Мордовия
«Атяшевская ДЮСШ»
на 2023 - 2025 год

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»
Ю.В.Кунин
Протокол № 1
«10» апреля 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»
Д.В.Федотов
Приказ № 100
от «10» апреля 2023 г.

**Форма расчетного листка
педагогических работников МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»**

Атяшевская ДЮСШ

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за _____ 20__ г.

Фамилия Имя Отчество, таб. №

Отработано ___ дн./__ час. (норма ___/___)

Подразделение ДЮСШ

Должность Тренер-преподаватель

Ставка _____ руб/мес (1 ст.)

Ст. вычеты _____ руб на детей

Код	Начисление / Удержание	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
00000124	Кружковая работа				
00000104	Отпуск очередной				
00000125	Доплата за замещение				
00000133	фонд стимулирования				
00000206	Методическая литература				
00000202	НДФЛ				
00000206	Профсоюзные взносы				
ИТОГО					
00000001	Аванс				
00000003	Выплата зарплаты				
ИТОГО выплачено					
ВСЕГО					
На конец периода					

Приложение № 6
к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Атяшевского муниципального района
Республики Мордовия
«Атяшевская детско-юношеская спортивная школа»
на 2023 - 2025 год

Согласовано
Протокол № 1 от 10 апреля 2023 г
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»
Ю.В.Кунин

Утверждаю
Приказ № 100 от 18 апреля 2023г.
Директор МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»
Д.В.Федотов

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
между администрацией и профсоюзным комитетом

1.ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

№ № п/п	Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	Специальная оценка условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)	1 раз в 5 лет	Директор, аттестационная комиссия
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации	При поступлении на работу в течение месяца, в последствии 1 раз в три года	директор
3	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовать с профкомом в установленном порядке.	ежегодно	заместитель директора по УВР
4	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.	ежегодно	заместитель директора по АХЧ
5	Оформление уголков по технике безопасности	ежегодно	заместитель директора по АХЧ

6	Организация комитетов (комиссий) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.	ежегодно	директор, председатель профсоюзного комитета
---	--	----------	---

2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ.

1	Приобретение необходимого оборудования	ежегодно	Директор
2	Текущий ремонт помещений учреждения	ежегодно	директор, заместитель директора по АХЧ

3. ЛЕЧЕБНО - ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ САНИТАРНО - БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

1.	Организация предварительных и периодических медицинских осмотров работников.	ежегодно, согласно графика	директор, медсестра
2.	Обеспечение организации аптечками первой медицинской помощи.	ежегодно	директор, медсестра

4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

1.	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкции о мерах пожарной безопасности	ежегодно к началу учебного года	директор, председатель профсоюзного комитета
2.	Разработка и обеспечение учреждения планом – схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.	ежегодно к началу учебного года	заместитель директора по АХЧ
3	Организация практических занятий по отработке плана эвакуации на случай чрезвычайных обстоятельств	ежегодно к началу учебного года	директор
4	Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения.	ежегодно к началу учебного года	заместитель директора по АХЧ
5	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций.	ежегодно к началу учебного года	заместитель директора по АХЧ
6	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама.	ежегодно к началу учебного года	заместитель директора по АХЧ
7	Организация обучения работающих в Учреждении	ежегодно к началу	директор, заместитель директора по АХЧ

мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации обучающихся и всего персонала	учебного года	
--	---------------	--

II. Технические мероприятия.

1. Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем.
2. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах.
3. Устройство в целях безопасности сеток на окнах в спортзале, коробок для улавливания обрезков железа при работе по рубке металла.
4. Постройка и оборудование раздевалок, установка кипятильников, замена линолеума.
5. Устройство тротуаров, переходов на территории учреждения в целях обеспечения безопасности работников, учащихся и воспитанников.
6. Завоз песка во время гололеда.
7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации.
8. Установить в кабинете физики электропит на 42/36 В. Установить в кабине химии вытяжной шкаф.
9. Ремонт и строительство колодцев для обеспечения нормального питьевого режима.
10. Озеленение и благоустройство территории.
11. Остекление оконных проемов и утепление оконных и дверных проёмов.

III. Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты.

1. Выдача спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами.
2. Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
3. Обеспечение аптечками первой медицинской помощи и дезсредствами.
4. Обеспечение курсовой гигиенической подготовки и переподготовки по программам гигиенического обучения работников кухни.
5. Обеспечение условий учебно-воспитательного процесса в учебных кабинетах согласно нормам СанПин:
 - установка оконных вентиляторов в кабинете информатики;
 - оснащение учебной мебелью классов начального звена.
6. Организация радиационного обследования кабинета информатики.
7. Организация и оснащение подсобных помещений для обслуживающего персонала.
8. Организация и оснащение кабинетов.....
9. Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации пищеблока и подсобных помещений.

IV. Мероприятия по пожарной безопасности.

1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкции о мерах пожарной безопасности.
2. Разработка и обеспечение учреждения планом – схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.
3. Организация практических занятий по отработке плана эвакуации на случай чрезвычайных обстоятельств.
4. Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения.
5. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций.
6. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама.
7. Установление на окнах металлических решеток «распашного» типа, закрывающихся на замок.

профсо

ВИЯ

Приложение 7
к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Атяшевского муниципального района Республики Мордовия
«Атяшевская детско-юношеская спортивная школа»
на 2023 - 2025 год

профсоюзной

Утверждено
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»
Ю.В.Кунин
Протокол № 1
от «12» апреля 2023г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО «Атяшевская ДЮСШ»
Д.В.Федотов
Приказ № 100
от «12» апреля 2023г.

Перечень профессий и должностей работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Атяшевского муниципального района Республики Мордовия,
«Атяшевская детско-юношеская спортивная школа»
имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами
индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия, должность	Спецодежда, средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штук)
	Уборщик служебных помещений	халат	2
		перчатки резиновые	2 пары

Основание: 1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.06.2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (с изменениями от 27.01.2010 г).
2. Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.1.3049-15 от 15 мая 2013г. №26

О В И Я

Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

1. В предусмотренных ст.8 и 372 Трудового Кодекса РФ, отраслевыми тарифными Соглашениями по учреждениям образования РФ и РМ, Атяшевским районным Соглашением и коллективными договорами учреждений образования случаях, представители работодателя, органы управления образованием (далее - Работодатель), перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта содержащего нормы трудового права и обоснование по нему для согласования в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

ПОРЯДОК

учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и наук Российской Федерации (далее - Профсоюз) в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для согласования с профкомом указанного решения в соответствии со ст. 8 и ст.373 ТК РФ.
2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.
3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.
4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).
5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.
6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.
7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.
8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций, работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.
9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.
10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

Приложение 10
к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Атяшевского муниципального района Республики Мордовия
«Атяшевская ДЮСШ»
на 2023 - 2025 год

профсоюз

ПЕРЕЧЕНЬ
локальных нормативных актов, являющихся приложениями
к коллективному договору
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Атяшевского муниципального района Республики Мордовия
«Атяшевская детско-юношеская спортивная школа»
на 2023 - 2025 год

Г

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Атяшевского муниципального района Республики Мордовия «Атяшевская ДЮСШ»
2. Положение о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Атяшевского муниципального района Республики Мордовия «Атяшевская ДЮСШ»
3. Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Атяшевского муниципального района Республики Мордовия «Атяшевская ДЮСШ»
4. Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Атяшевского муниципального района Республики Мордовия «Атяшевская ДЮСШ»
5. Форма расчетного листка работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Атяшевского муниципального района Республики Мордовия «Атяшевская ДЮСШ»
6. Соглашение по охране труда.
7. Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Атяшевского муниципального района Республики Мордовия «Атяшевская ДЮСШ», имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

ОВИЯ

Лист ознакомления
с коллективным договором МБУ ДО «Атяшевская ДЮСШ»
на 2023-2025 г.г.

№ п/п	ФИО	Дата	Подпись
1.	Федотов Д.В.	16.05.2023	
2.	Долганова Н.В.	16.05.2023	
3.	Ключагин В.С.	16.05.2023	
4.	Костина О.А.	16.05.2023	
5.	Зайцев Н.Б.	16.05.2023	
6.	Вирякин Г.Н.	16.05.2023	
7.	Кунин Ю.В.	16.05.2023	
8.	Кунин Н.В.	16.05.2023	
9.	Ивашкин А.Н.	16.05.2023	
10.	Косолапов А.П.	16.05.2023	
11.	Канакова Г.Н.	16.05.2023	
12.	Девяткин Н.П.	16.05.2023	
13.	Палькин Е.Е.	16.05.2023	
14.	Устьякин С.А.	16.05.2023	
15.	Козлов Н.В.	16.05.2023	
16.	Аксенов Н.А.	16.05.2023	
17.	Карпова Ю.В.	16.05.2023	
18.	Варакина Т.А.	16.05.2023	
19.	Гущина М.И.	16.05.2023	
20.	Пушкина В.Г.	16.05.2023	
21.	Кумакшева С.И.	16.05.2023	
22.	Мамаев Н.К.	16.05.2023	
23.	Канаков А.А.	16.05.2023	
24.	Федотов В.И.	16.05.2023	
25.	Беляев И.В.	16.05.2023	
26.	Грицюк А.Д.	16.05.2023	
27.	Кунин В.М.	08.06.23	
28.	Девайкин С.А.	16.05.2023	