

СОГЛАСОВАННО:

Председатель профсоюзного комитета
Жумангузинов В.Р.



«25» 08 2020г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКУ ДО ДЮСШ
Камышловского района



Колясникова О.А.

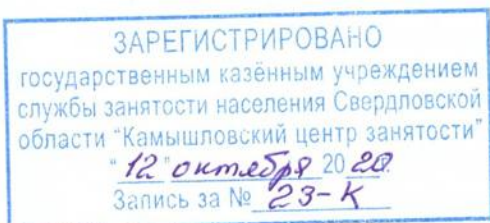
«25» 08 2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 - 2023 г. г.

Муниципальное казенное учреждение дополнительного
образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского
района

Утвержден на собрании работников,
протокол № 7 от «25» 08 2020г.



п.Октябрьский, 2020

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице директора учреждения Белова Николая Владимировича и Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета Колясниковой Ольги Александровны.

1.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

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

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников не позднее одного месяца после его подписания и работодатель обязан знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, перевыборами председателя профкома.

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

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

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

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Трудовой договор

Гарантии при заключении и расторжении трудового договора

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.1.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, продолжительность ежегодного отпуска и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.1.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) определяется приказом Министерства образования и науки РФ (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. №1601 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.1.7. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогических

работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

Работодатель знакомит педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в случае, если тренерами-преподавателями, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.2.2. Учебная нагрузка тренера-преподавателя, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.2.3. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение групп или количества учащихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ) в редакции федерального закона № 90 – ФЗ от 30.06.2006 г.

2.2.4. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

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

2.2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка , переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1.Стороны договорились:

3.1.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.1.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.1.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года.

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

3.2.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях; финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников).

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (для подтверждения соответствия занимаемой должности и для установления соответствия уровня

квалификации педагогических работников требованиям к квалификационным категориям) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.7. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет и срок действия квалификационной категории продлению не подлежит (согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276). Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

3.2.8. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

3.2.9. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения.

3.3. Работники обязуются:

3.3.1. В соответствии со ст.80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иным федеральным законом.

3.3.2 Своевременно проходить курсовую переподготовку и курсы повышения квалификации.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации ОУ- не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Увольнение членов профсоюза с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса (ст. 82 ТК РФ).

4.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года (и другие категории работников).

4.2.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.4. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников - членов профсоюза на профсоюзном учете до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает материальную помощь.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию) (Приложение № 1);
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагогических работников, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию);
- годовым учебным календарным графиком;
- графиком сменности работников;
- должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения;
- трудовым договором

5.1.2. Продолжительность рабочей недели определяется Уставом МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ).

5.1.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы,

установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.1.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

5.1.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.1.9. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 126 ТК РФ.

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

5.1.11. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст.119 ТК РФ).

Отпуск может быть разделен на две части: в осенне – зимний период и весенне - летний период. (Приложение № 2).

5.1.12. Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка – инвалида до 18 лет;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание.

5.1.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Работодатель обязуется предоставить педагогическому работнику не реже, чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в установленном порядке.

5.2.2. Предоставлять отпуска с сохранением заработной платы (за счет экономии фонда оплаты труда) при:

- рождении или усыновлении ребенка – 1 день;
- вступлении в брак работника или его детей – 3 дня;
- по случаю смерти близких родственников – 3 дня;
- на юбилей – 3 дня;
- матерям, имеющим детей-первоклассников – 1 день (1 сентября);
- родителям, чей сын призывается на службу в армию – 1 день;
- работникам, чей день рождения приходится на рабочий день, по их письменному заявлению, предоставляется 1 день с сохранением заработной платы.

5.2.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 128 ТК РФ (по заявлению работника).

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Согласовывать ежегодно штатное расписание.

6.1.2. Оплату труда и стимулирование работников устанавливать в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района » (приложение 3), Положение о выплатах стимулирующего характера , единовременном премировании работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района (приложение 4), согласовано с Профсоюзным комитетом.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Своевременно знакомить работников школы с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

6.2.2. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа. Извещать каждого работника через расчетные листы о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.2.3. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6.2.4. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

6.2.5. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц:

- аванс-16 числа, (в сумме 40% от суммы месячной заработной платы).
- окончательный расчет 1 числа месяца, следующего за расчетным.

6.2.6. Устанавливать оклады ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок).

6.2.7. При составлении расписаний учебных занятий исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более одного часа.

7. Социальные гарантии

Стороны договорились:

Ходатайствовать перед Администрацией муниципального образования Камышловский муниципальный район

-о постановке работников в очередь для получения жилья и для улучшения жилищных условий;

-о выделении субсидий (ссуды) на долевое участие в строительстве жилья.

Содействовать в предоставлении работникам школы путевок на оздоровление в санатории «Юбилейный».

Добиваться выделения для детей сотрудников школы:

-путевок в летние оздоровительные лагеря;

-подарков, билетов на новогодние елки;

-бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

7.1.4. Оказывать единовременную материальную помощь, при наличии подтверждающих документов, в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам в МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района» (Приложение 5).

-в случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети, сестра, брат), родителей или лиц, находящихся на его иждивении;

-в случае утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц;

- в случае особой нуждемости в лечении и восстановлении здоровья работника или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией;
- в связи с бракосочетанием работник;
- в связи с рождением ребенка работника;
- при нахождении в сложной жизненной ситуации;
- приобретение сезонной и специальной одежды и обуви;
- семейные обстоятельства (плата за обучение детей, приобретение медикаментов и других лекарственных средств, протезирование и др.;
- необходимостью проведения текущего ремонта жилого помещения;
- при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- для прохождения медицинского осмотра.

При наличии финансовых средств и возможностей школы.

7.1.5. Содействовать организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками школы и членами их семей.

8.Охрана труда и здоровья

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (Приложение №6). Организовывать контроль за выполнением Соглашения.

8.1.2. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в школе и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда .

8.2.3. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсаций и средствах индивидуальной защиты.

8.2.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из специальной оценки условий труда, проводимой в сроки, согласованные с Советом школы, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда. Планируемый срок проведения специальной оценки условий труда 26.09.2022 года.

Специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений (ст. 212 ТК РФ).

8.2.5. Организовать обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий работников школы в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда школы.

8.2.6. Проводить (под роспись работника) инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей; организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

8.2.7. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

8.2.8. Производить своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 7,8 (ст. 221 ТК РФ).

8.2.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.2.10. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.2.11. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

8.2.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.2.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.2.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

8.2.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.2.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.2.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

8.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

8.3.3. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

8.3.4. Предъявлять требования к администрации школы о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

8.3.5. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения, проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.4. Работники обязуются:

8.4.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

8.4.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

8.4.3. Извещать директора учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

8.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические осмотры и обследования.

8.4.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

9.1.2. Первичная профсоюзная организация (или иные представители, избираемые работниками) представляет и защищает права и интересы

работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно законодательству РФ.

9.2.2. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-бытовым вопросам.

9.2.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.4. Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.2.6. Предоставить профкому безвозмездно для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.2.7. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.2.8. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профкома по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

9.2.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.2.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников,

специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.2.11. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

9.3. Первичная профсоюзная организация обязуется.

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

9.3.2. Содействовать реализации областного и районного Соглашений и настоящего коллективного договора.

9.3.3. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

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

9.3.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

9.3.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.3.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию.

9.3.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.

9.3.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.

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

9.3.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.3.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.3.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

9.3.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей.

10. Заключительные положения

Разрешение трудовых споров.

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в полугодие.

10.1.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.1.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры - забастовки.

10.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.1.9. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с главой 61 Трудового Кодекса РФ.

10.1.10. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам школы и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ.

10.1.11 Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушении его условий несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.1.12. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и Законодательством о труде.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

2. Положение об оплате труда работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

3. Положение о выплатах стимулирующего характера, единовременном премировании работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района;

4. Положение об оказании материальной помощи работникам МКУ ДО Камышловского района.

5. Соглашение по охране труда.

6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одежды, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Приложение № 1

к коллективному договору МКУ ДО ДЮСШ
Камышловского района

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка МКУ ДО ДЮСШ Камышловского
района

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) регламентируют внутренний трудовой распорядок в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района (далее – Учреждение), а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Правила имеют целью укреплять трудовую дисциплину, способствовать рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности и эффективности труда в Учреждении.

1.3. Действие Правил распространяется на всех работников, работающих в Учреждении на основании заключенных трудовых договоров.

1.4. Правила вступают в силу со дня их утверждения.

1.5. Местом хранения Правил является Учреждении.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При приеме на работу гражданин обязан предъявить следующие документы:

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность гражданина;

-трудовую книжку установленного образца, оформленную в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства);

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

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

-документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

-справку об отсутствии (наличии) судимости.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется Работодателем.

2.3. Прием на работу иностранных граждан и лиц без гражданства осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и руководителем Учреждения. Один экземпляр трудового договора под роспись передается работнику, другой хранится в Учреждении. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и руководителем Учреждения, если иное не установлено трудовым договором.

Учреждение не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.5. На основании трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.6. Фактический допуск к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом. Правом фактического допуска к работе обладает руководитель Учреждения.

2.7. При поступлении на работу уполномоченное лицо Учреждения перед заключением трудового договора должно ознакомить работника с:

-объемом и содержанием предстоящей работы, условиями труда, системой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

-настоящими Правилами;

- перечнем сведений, составляющих коммерческую тайну;

-правилами по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другими правилами охраны труда в Учреждении.

2.8. Уполномоченное лицо Учреждения ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего на основании трудового договора в организации свыше пяти дней, если работа в организации является для работника основной.

2.9. Порядок заполнения трудовой книжки регламентируется нормативно-правовыми актами РФ. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

2.10. Расторжение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом руководителя Учреждения письменно не менее чем за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий работников не установлен действующим законодательством.

По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.12. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.13. Срочный трудовой договор расторгается по истечении срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. Руководитель Учреждения обязан предупредить работника о досрочном расторжении срочного трудового договора за один месяц.

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

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона. Предупреждение о досрочном расторжении срочного трудового договора осуществляется в сроки, установленные Трудовым кодексом.

Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя Учреждения.

Трудовой договор может быть прекращен по инициативе работодателя на основании и в порядке, которые предусмотрены Трудовым кодексом.

2.14. До подготовки документов на увольнение работник в сроки и в порядке, согласованные с руководителем Учреждения (руководителем структурного подразделения), обязан сдать выполненную работу, всю документацию, материалы, рабочие проекты, созданные в ходе трудовой деятельности; вернуть имущество, переданное ему для исполнения трудовых обязанностей. В последний рабочий день работник обязан сдать уполномоченному лицу ключи, печати и штампы и т.д.

2.15. В день увольнения организация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса. Днем увольнения считается

последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении работника согласно статье 127 ТК РФ.

3. Права и обязанности работников

3.1. Перечень служебных обязанностей, права и обязанности, размер ответственности каждого работника Учреждения определяется должностной инструкцией, являющейся неотъемлемой частью трудового договора.

3.2. Должностные инструкции каждого работника разрабатываются уполномоченными лицами Учреждения, утверждаются руководителем Учреждения и хранятся в Учреждении. При этом каждый работник должен быть ознакомлен с его должностной инструкцией до начала работы.

3.3. При осуществлении своей трудовой деятельности все работники Учреждения имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством и настоящими Правилами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасности труда;

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором;

- участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством РФ;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

Работники пользуются также иными правами, предоставленными действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами организации, трудовым договором.

3.4. Работники Учреждения обязуются:

- честно и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;

-соблюдать настоящие Правила, положения иных локальных нормативных актов Учреждения, приказы (распоряжения) руководителя Учреждения, указания своего непосредственного руководителя;

- соблюдать трудовую дисциплину: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего дня, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя Учреждения, своего непосредственного руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, не допускать потерь рабочего времени, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, правила противопожарной безопасности;

- обучаться безопасным методам и приемам выполнения работ, в установленном порядке проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- бережно относиться к имуществу организации и других работников; обеспечивать его сохранность.

4. Права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель при осуществлении организационно-распорядительной деятельности имеет право:

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

- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу организации и других работников;

- требовать соблюдения положений настоящих Правил и иных локальных нормативных актов Учреждения, приказов (распоряжений) руководителя Учреждения;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами Учреждения;

- принимать, изменять и отменять локальные нормативные акты Учреждения.

4.2. Осуществляя в пределах своих полномочий руководитель Учреждения обязан:

- организовать труд работников, закрепить за каждым рабочее место, отвечающее требованиям безопасности и гигиены труда; обеспечить необходимым для выполнения служебных обязанностей оборудованием, инструментами, оргтехникой, программным обеспечением, материалами, документацией и др.;

- не привлекать работников к работе, не обусловленной трудовым договором; не изменять перечень и объем служебных обязанностей работника без внесения соответствующих изменений в должностную инструкцию и трудовой договор кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ;

- до начала работы ознакомить каждого работника с содержанием локальных нормативных актов организации, непосредственно касающихся трудовой деятельности работника;

- обеспечить безопасные условия труда, в соответствии с нормами охраны труда, установленными законодательством РФ, поддерживать исправное состояние оргтехники и прочего технического оборудования, необходимого для бесперебойной работы работников Учреждения;

- обеспечивать работниками нормы рабочего времени и отдыха в соответствии с законодательством РФ, локальными нормативными актами организации и трудовым договором;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;

- соблюдать установленные в трудовом договоре условия оплаты труда, выдавать заработную плату в установленные сроки и полном размере;

- отстранять от работы (не допускать к работе) работника в случаях, установленных законодательством РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Общий для всех работников Учреждение режим рабочего времени устанавливается настоящими Правилами. В случае если режим работы конкретного работника отличается от установленного в настоящей статье Правил, продолжительность рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются трудовым договором.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждение устанавливается 40 часов в неделю.

Начало работы – 08:00.

Перерыв - с 12:00 до 13:00.

Окончание работы – 16:00.

Выходные дни - суббота и воскресенье.

5.3. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы до ухода работников в отпуск. При этом:

- а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность групп и объем учебной нагрузки;

- б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

- в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Все педагогические работники обязаны являться на работу, как правило, за 15 минут до начала занятия.

Технические работники обязаны быть на работе не позднее, чем за 30 минут до начала рабочего дня школы (в соответствии с графиком работы).

Продолжительность рабочего дня педагогических работников и сотрудников школы определяется расписанием и графиком, утвержденным директором школы, должностными обязанностями, возложенными на работника Правилами и Уставом школы.

Тренер-преподаватель обязан иметь поурочные планы на каждый учебный час.

В зависимости от расписания занятий тренер-преподаватель присутствует на всех мероприятиях, согласно календаря спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий

Тренер-преподаватель обязан иметь тематический план работы.

Тренер-преподаватель обязан выполнять распоряжения по учебной части точно и в срок.

Тренер-преподаватель и другие работники школы обязаны выполнять все приказы (распоряжения) директора школы, при несогласии с приказом (распоряжением) обжаловать выполненный приказ (распоряжение) в комиссию по трудовым спорам или в соответствии с ТК РФ.

5.4. Привлечение работника к сверхурочным работам производится Учреждением в исключительных случаях в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом, на основании приказа (распоряжения) руководителя Учреждения.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 10 календарных дней В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, включается только фактически отработанное время.

5.7. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Учреждением с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до его начала и доводится до сведения всех работников.

5.8. Перечень нерабочих праздничных дней определяется статьей 112 ТК РФ.

5.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, установленном Трудовым Законодательством. О работе в выходные и нерабочие праздничные дни издается приказ (распоряжение).

5.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на согласованное с руководителем Учреждения количество дней, если это не приведет к нарушению сроков и срыву текущих работ, к которым работник имеет непосредственное отношение. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления работника и оформляется приказом (распоряжением) руководителя Учреждения.

6. Оплата труда

6.1. Заработная плата определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

6.2. Система заработной платы, установленная в Учреждении, определяется нормативными правовыми актами учредителя, локальными нормативными актами Учреждения и конкретизируется в трудовом договоре.

6.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику два раза в месяц. Установленными днями для произведения расчетов с работниками являются 16-е и последнее число месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Для целей учета начисления и выплаты заработной платы, а равно иных выплат материального стимулирования труда за учетный период отработанного работниками рабочего времени принимается один календарный месяц. Учет рабочего времени, отработанного каждым работником, ведется лицом, назначенным приказом (распоряжением) руководителя Учреждения. Размеры доплат, надбавок и иных поощрительных выплат устанавливается согласно Положению по оплате труда в пределах фонда оплаты труда.

6.5. Удержанием из заработной платы работника производятся в случаях и в размерах, предусмотренных трудовым договором и федеральными законами РФ.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в труде применяются меры поощрения, предусмотренные статьей 191 ТК РФ, в тоже время работодатель может применять иные меры поощрения в зависимости от трудового вклада работника. Допускается одновременное применение к работнику нескольких видов поощрений.

7.2. Поощрения оформляются приказом (распоряжением) руководителя Учреждения с указанием вида поощрения и его основания, затем доводятся до сведения работников и заносятся в трудовую книжку работника.

7.3. Формы социальных гарантий установлены коллективным договором Учреждения.

8. Дисциплина труда

8.1. Работники организации несут ответственность за совершение дисциплинарных проступков, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий:

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

8.3. Правом наложения и снятия дисциплинарных взысканий обладает руководитель Учреждения.

8.4. До наложения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы письменные объяснения. Отказ работника дать письменные объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Об отказе в даче письменных объяснений со стороны работодателя, уполномоченным лицом с участием свидетелей, составляется акт соответствующего содержания.

8.5. За каждый дисциплинарный проступок на работника может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

8.6. Приказ (распоряжение) руководителя Учреждения о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, на которого наложено взыскание, под расписку (с указанием даты ознакомления) в трехдневный срок со дня его издания. В случае отказа работника от подписи, уполномоченным лицом, составляется соответствующий акт.

8.7. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года, если подвергнутый дисциплинарному взысканию работник не совершил нового проступка.

8.8. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 7 настоящих Правил, к работнику не применяются.

9. Материальная ответственность

9.1. Одна из сторон трудового договора (работник или Учреждение), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами РФ.

9.2. Трудовым договором (дополнительным соглашением) может конкретизироваться материальная ответственность сторон.

9.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ и иными федеральными законами.

10. Техника безопасности и производственная санитария

10.1. Работники Учреждения обязаны соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, а именно запрещается:

- курение в местах, где по соображениям техники безопасности и производственной санитарии был установлен такой запрет;

- уносить с собой имущество, предметы или материалы, принадлежащие Учреждению, без получения на то соответствующего разрешения.

10.2. Каждый работник организации обязан использовать все средства индивидуальной или коллективной защиты, имеющиеся в его распоряжении, строго соблюдать специальные распоряжения, отданные на этот счет.

11. Заключительные положения

11.1. В случае неисполнения и (или) ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и разделом 8 настоящих Правил.

11.2. В отношении некоторых категорий работников, перечень которых устанавливается законодательством РФ и конкретизируется в локальных нормативных актах Учреждения, может устанавливаться полная материальная ответственность за необеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, переданных работнику под отчет. В этом случае Учреждение заключает с работником письменный договор о полной материальной ответственности на весь период работы с вверенными ему товарно-материальными ценностями. Необоснованный отказ работника от заключения такого договора квалифицируется как нарушение трудовой дисциплины.

11.3. Вопросы, связанные с трудовой деятельностью работников в Учреждении, но не нашедшие детального отражения в настоящих Правилах (в том числе правила охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, защиты конфиденциальной информации и др.), подробно регламентируются в иных локальных нормативных актах Учреждения.

Приложение № 2
к коллективному договору
МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района

**Категории работников, которым определён дополнительный
оплачиваемый отпуск 10 календарных дней:**

- 1.Главный бухгалтер
- 2.Делопроизводитель
- 3.Водитель

Приложение 3
к коллективному договору
МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного
учреждения дополнительного образования
Детско-юношеская спортивная школа
Камышловского района

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальной казенного образовательного дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района разработано на основании Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в РФ, статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановления Правительства Свердловской области от 25 июня 2010 года № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Свердловской области» (от 23.04.2014 N 320-ПП, от 03.09.2014 N 761-ПП, от 26.08.2015 N 762-ПП), Постановление Правительства Свердловской области от 28.12.2015 года № 1197-ПП « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области», приказа Минздравсоцразвития РФ от 15 августа 2011 года № 916н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта", приказа Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 год № 761н « Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области образования».

1.2. Заработная плата работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.3. Заработная плата работников не может быть ниже установленных Правительством Свердловской области базовых окладов, размеров должностных окладов, ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников (Приложение № 3).

1.4. Средняя заработная плата педагогического работника МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, реализующего программы дополнительного образования с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы,

повышающим коэффициентам, выплатам компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже уровня средней заработной платы педагогических работников дополнительного образования МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, достигнутого в 2015 году.

1.5. Размер, порядок и условия оплаты труда педагогических работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (устанавливаемых на определенный срок), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Фонд оплаты труда МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района утверждается главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год.

1.8. Объем средств на компенсационные и стимулирующие выплаты в составе фонда оплаты труда МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района устанавливает главный распорядитель бюджетных средств.

1.9. Фонд оплаты труда педагогических работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района состоит из базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.10. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района должен составлять не менее 30 % .

1.11. Объем средств на компенсационные выплаты устанавливается в размерах не менее 20 % и не более 30 % от базовой части фонда оплаты труда.

1.12. Объем средств в МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района на оплату труда педагогических работников, не должен быть ниже 60% фонда оплаты труда работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

1.13. Штатное расписание разрабатывается МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.14. Должности работников, включаемые в штатное расписание МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, должны соответствовать уставным целям МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н, и Единому тарифно-квалификационному справочнику должностей работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей, руководителей, специалистов, служащих, утвержденных постановлением правительства РФ от 31.10.2002 № 787 (в редакции постановления Правительства РФ от 20.12.2003 N 766).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение № 1);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение № 2);
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению оплаты труда работников;
- мнения профсоюзного комитета МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района;

2.2 При определении размера оплаты труда работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, установленные постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

2.3. Заработная плата работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- 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, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.6. Руководитель МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района педагогическими работниками, определяется руководителем МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, работникам других образовательных учреждений, осуществляется с письменного согласия работодателя данного образовательного учреждения и учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если педагогические работники, для которых МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района

3.1. Оплата труда работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района включает в себя:

- размеры должностных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в Приложение № 1 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в Приложении № 2 настоящего Положения.

3.2. МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств, определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и размеров окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам».

3.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 % работникам МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, на основании постановления Правительства Свердловской области от 25 июня 2010 года № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Свердловской области», за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры должностных окладов, ставок заработной платы и учитывается при начислении

компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.6. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание
- персональный повышающий коэффициент.

3.7. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени, в пределах фонда оплаты труда МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, утвержденного на соответствующий финансовый год. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.8. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3.9. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении каждого конкретного работника.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой на условиях совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

3.12. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с настоящим Положением) устанавливаются локальным актом МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, принятым руководителем МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района с учетом мнения профсоюзного комитета МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

**Порядок
определения оплаты труда
учебно-вспомогательного персонала**

3.13. Размеры должностных окладов работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.14. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены согласно приложению № 3 к настоящему Положению. Оклады (должностные оклады) индексируются при условии изменения оплаты труда работникам системы образования на основании изменения федерального, регионального, муниципального уровня нормотворчества.

3.15. Работникам МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов.

3.16. Применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном акте МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2.

3.17. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в приложениях №№ 1,2 настоящего Положения.

**Порядок
определения оплаты труда педагогических работников**

3.18. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.19. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению. Оклады (должностные оклады)

индексируются при условии изменения оплаты труда работникам системы образования на основании изменения федерального, регионального, муниципального уровня нормотворчества.

3.20. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент.

3.21. Повышающие коэффициенты к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;

- работникам, имеющим II квалификационную категорию, а также аттестованным на соответствие занимаемой должности - 0,1.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются на срок действия квалификационной категории.

В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин повышающий коэффициент за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности деятельности МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, а также функционирования отделения олимпийского резерва по лыжным гонкам внутри МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района на основании приказа №362 от «09» ноября 2012 год « О внесении изменений в приказ Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации от 30 июля 2010 года № 828 «Об утверждении перечня физкультурно-спортивных организаций и образовательных учреждений, осуществляющих подготовку спортсменов и использующих для обозначения юридического лица (в фирменном наименовании) наименования «Олимпийский», «Паралимпийский», и образованные на их основе слова и словосочетания без заключения соответствующего договора с международным олимпийским комитетом, международным паралимпийским комитетом или уполномоченным ими организациями».

Повышающий коэффициент специфики работы для работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района устанавливается в размере до 0,15 к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки.

3.22. Локальным актом МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов, ставок заработной платы. (Приложение 6, таблица №1, №2, №3). Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района персонально в отношении конкретного работника. На основании постановления Правительства Свердловской области от 28 декабря 2015 года № 1197-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области подведомственных Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области», размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.23. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы для тренеров-преподавателей устанавливается с учетом объема педагогической нагрузки, из расчета общей суммы коэффициентов, установленных в соответствии с таблицей 1 приложения №5 к настоящему положению.

При условии достижения спортсменом высокого результата на официальных спортивных соревнованиях различного уровня размер персонального повышающего коэффициента тренеру-преподавателю за данного спортсмена устанавливается в соответствии с таблицей 2 приложения №5 к настоящему положению и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня. При этом установленный повышающий коэффициент для данного спортсмена в соответствии с таблицей 2 Приложения №5 исключается.

Выплаты согласно Приложения №5 к настоящему положению устанавливаются в пределах утвержденного МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района фонда оплаты труда, на текущий календарный год.

Если в период действия установленного размера повышающего коэффициента за подготовку спортсмена высокого класса в соответствии с приложения №5 к настоящему положению спортсмен не показал указанного результата, размер повышающего коэффициента за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

3.24. Объем педагогической нагрузки тренера-преподавателя определяется с учетом максимального объема учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с этапом многолетней подготовки спортсменов. Максимальный объем педагогической нагрузки и наполняемость учебных групп в соответствии с этапом подготовки спортсменов приведены в таблице 1 приложения №4 к настоящему Положению.

3.25. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные приложениями 1 и 2 настоящего Положения.

3.26. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических

работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010г. № 2005 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Порядок определения оплаты труда служащих

3.27. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации приказ от 15 августа 2011 год № 916н « Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта»».

3.28. Должностные оклады служащих МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению. Оклады (должностные оклады) индексируются при условии изменения оплаты труда работникам системы образования на основании изменения федерального, регионального, муниципального уровня нормотворчества.

3.29. Локальным актом МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района служащим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

3.30. Повышающий коэффициенты квалификации к окладу (должностному окладу) по должности «спортсмен – инструктор» устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания:

- кандидат в мастера спорта (КМС)- 0,5;
- мастер спорта (МС)-1;
- мастер спорта России международного класса (МСМК)-2;
- мастер спорта международного класса, призер Всероссийских соревнований-2,5;
- мастер спорта международного класса, призер международных соревнований-3,5.

3.31. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.32. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в приложении №1 и приложение №2 соответственно.

Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.33. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

3.34. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района установлены в приложении 3 настоящего Положения. Оклады (должностные оклады) индексируются при условии изменения оплаты труда работникам на основании изменения федерального, регионального, муниципального уровня нормотворчества.

3.35. Локальным актом МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих:

- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- персональный повышающий коэффициент.

3.36. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям, не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

3.37. Локальным актом МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района в отношении конкретного работника.

3.38. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные приложениями 1 и 2 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда руководителей структурных подразделений

3.39. Размеры должностных окладов работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

3.40. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению. Оклады (должностные оклады) индексируются при условии изменения оплаты труда работникам системы образования на основании изменения федерального, регионального, муниципального уровня нормотворчества.

3.41. Локальным актом МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района предусматривается установление руководителям структурных подразделений следующих повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент.

3.42. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются руководителям структурных подразделений, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;
- работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,1.

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

3.43. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 30 % ниже окладов (должностных окладов) руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, принятым руководителем МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района с учетом мнения профсоюзного комитета МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

3.44. Для руководителей структурных подразделений МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района локальным актом МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем МКУ ДО ДЮСШ

Камышловского района персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.45. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в приложении №1 и приложении №2 настоящего Положения.

Глава 4. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера

4.1 Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района устанавливаются работодателем в трудовом договоре (эффективном контракте).

4.2 Оплата труда руководителя МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) персональный повышающий коэффициент;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района определяется трудовым договором (эффективным контрактом).

Исходя из разработанной системы критериев для дифференцированного установления оклада руководителя образовательной организации (приложение №6) приказом отдела культуры, молодежной политики и спорта администрации МО Камышловский муниципальный район утверждается размер персонального повышающего коэффициента, действующий 1 календарный год.

Стимулирование руководителя МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района осуществляется в соответствии с порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденным постановлением главы муниципального образования.

Премирование руководителя МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района осуществляется с учетом результатов деятельности МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты руководителю МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств, на основании постановления главы муниципального образования Камышловский муниципальный район от «11» июня 2013 года № 533 «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей учреждений дополнительного образования детей муниципального образования Камышловский муниципальный район».

4.3 Оплата труда заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) персональный повышающий коэффициент;
- 3) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- 2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

Оклад (должностной оклад) заместителей руководителя и главного бухгалтера МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района устанавливается работодателем в следующем размере:

- на 15% ниже оклада (должностного оклада) руководителя- имеющих высшее профессиональное образование и стаж работы более 5 лет;
- на 20% ниже оклада (должностного оклада) руководителя- имеющих высшее профессиональное образование и стаж работы от 2 до 5 лет;
- на 25% ниже оклада (должностного оклада) руководителя-имеющих среднее профессиональное образование и стаж работы до 5 лет;
- на 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя-имеющих среднее профессиональное образование и стаж работы от 2 до 5 лет.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным актом МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, принятым руководителем МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района с учетом профсоюзного комитета или иного представительного органа работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, прошедших аттестацию, устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

Выплаты за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Для заместителей руководителя МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с приложением 2 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района в соответствии с приложением 1 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Глава 5. Заключительные положения

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к положению «Об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения дополнительного
образования Детско-юношеская
спортивная школа Камышловского
района

Перечень видов выплат компенсационного характера

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

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2. Для работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

№ п/п	Особые условия труда	Должность
1.	12%- за вредные условия труда (по результатам аттестации рабочих мест)	Уборщица служебных помещений.
2.	6%- за вредные условия труда (по результатам аттестации рабочих мест)	Тренеры-преподаватели

3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

Руководитель МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района организует проведение специальной оценки условий труда.

Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 года, № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4. Всем работникам МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми

климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

5. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6. Выплаты за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 50% к должностному окладу.

7. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором до 50% к должностному окладу.

Размеры выплат и порядок их установления определяются МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, утвержденном руководителем МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер выплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха (отгул) в соответствии с действующим законодательством.

9. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

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

11. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района в соответствии с локальным актом МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района с учетом мнения профсоюзного комитета МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

12. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к положению «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района

Перечень видов выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами трудовыми договорами с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за классность.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу(должностному окладу) работника, так и в абсолютных размерах без учета повышающих коэффициентов.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

5. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района в целях укрепления кадрового состава.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - до 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 15 процентов;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет - до 20 процентов;
- при выслуге лет свыше 20 лет - до 30 процентов.

Выслуга лет для педагогических работников исчисляется в соответствии с правилами исчисления педагогического стажа, установленными действующими нормативными правовыми актами.

Выслуга лет для прочих работников исчисляется от общего количества лет, проработанных в МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса.

Размеры стимулирующих выплат работникам МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района устанавливаются в соответствии с локальным актом МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района с учетом мнения профсоюзного комитета МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

Стимулирующая выплата за классность устанавливается водителям МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, размеры выплат за классность в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за 1 класс (категория «В», «С», «Д», «Е»)-25%;
- за 2 класс (категория «В», «С», «Е», или только «Д», или только «Е»)- 10%.

7. В целях социальной защищенности работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах выделенных ассигнований на оплату труда применяется премирование работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

Условия, порядок и размер премирования определяются положением о премировании работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, утвержденным руководителем МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района с учетом мнения профсоюзного комитета МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к положению «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Спортсмен-инструктор	7400,00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель	9830,0
3 квалификационный уровень	старший тренер-преподаватель; методист	9830,0

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		

2 квалифика ционный уровень	заведующий хозяйством;	3480,00
--------------------------------------	------------------------	---------

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 Квалификационный уровень	секретарь; секретарь руководителя;	4236,00

Размер окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам
общепрофессиональных профессий рабочих

Наименование квалификационного разряда	Размеры окладов, рублей
1 квалификационный разряд	3460
2 квалификационный разряд	3680
3 квалификационный разряд	3880
4 квалификационный разряд	4210
5 квалификационный разряд	4590
6 квалификационный разряд	5000

Примечание: Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются оклады в диапазоне 5610-6172 рублей.

Оклад (должностной оклад) индексируется при условии изменения оплаты труда работникам системы образования на основании изменения федерального, регионального, муниципального уровня нормотворчества в пределах фонда оплаты труда на текущий год.

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

к положению «Об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования Детско-
юношеская спортивная школа Камышловского
района

Таблица 1

Максимальный
объем недельной тренировочной нагрузки на каждом этапе
подготовки в часах

Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав группы (чел.)	Максимальный количественный состав группы (чел.)	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю (час.)
Совершенствования спортивного мастерства	до одного года	2	6 - 8	10	24
	свыше одного года	1	4 - 6	8	28
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	первый год	7 6	10 - 12	20	12
	второй год		9 - 11	20	14
	третий год		8 - 10	16	16
	четвертый год	5	7 - 9	14	18
	пятый год	4	6 - 8	12	20
		3			
Начальной подготовки	первый год	9	14 - 16	30	6
	второй год	8	12 - 14	24	9
Спортивно-оздоровительный	весь период	10	12 - 15	30	до 6 <u><*></u>

Примечания:

1.Недельный режим учебно- тренировочной нагрузки являются максимальным и устанавливаются в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки.

2.Общегодовой объем учебно-тренировочной нагрузки, предусмотренный указанными режимами нагрузки (работы, начиная с учебно- тренировочного этапа подготовки свыше двух лет, может быть сокращен не более чем на 25 %).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к положению «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района

Таблица 1

Определение размера персонального повышающего коэффициента тренера-преподавателя за подготовку спортсменов

N п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя за подготовку группы обучающихся группы видов спорта <*>	
			I	II
			4	5
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	0,022	0,022
2.	Начальной подготовки	до года	0,03	0,03
		свыше года	0,06	0,05
3.	Учебно-тренировочный	до 2-х лет	0,09	0,08
		свыше 2-х лет	0,15	0,13
4.	Совершенствования спортивного мастерства	до года	0,24	0,21
		свыше года	0,39	0,34
5.	Высшего спортивного мастерства	весь период	0,42	0,37

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

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

**РАЗМЕР
ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА**

№ строки	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса
1	2	3	4
Раздел 1. ЛИЧНЫЕ СОРЕВНОВАНИЯ, ВКЛЮЧАЯ ЭСТАФЕТЫ, ГРУППЫ, ПАРЫ, ЭКИПАЖИ И ИНОЕ			
1.	Олимпийские, Паралимпийские, сурдлимпийские игры	1	до 2,0
2.	Чемпионат мира	1	
3.	Олимпийские игры	2 - 6	до 1,5
4.	Чемпионат мира	2 - 3	
5.	Чемпионат Европы	1 - 3	
6.	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1-3	
7.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	
8.	Чемпионат мира	4 - 6	до 1,2
9.	Чемпионат Европы	4 - 6	
10.	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4 - 6	
11.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2 - 3	
12.	Чемпионат России	1 - 3	
13.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	
14.	Олимпийские игры	участие	до 1,0
15.	Чемпионат мира	участие	
16.	Чемпионат Европы	участие	
17.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4 - 6	
18.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	
19.	Первенство мира (юниоры)	1 - 3	
20.	Первенство Европы (юниоры)	1 - 3	до 0,8
21.	Чемпионат России	4 - 6	

22.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2 - 3	
23.	Первенство мира (юниоры)	4 - 6	
24.	Первенство Европы (юниоры)	4 - 6	
25.	Первенство России (юниоры)	1 - 3	
26.	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	
27.	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	до 0,6
28.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3	
29.	Первенство России (юниоры)	4 - 6	
30.	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	до 0,5
31.	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4 - 6	
32.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	до 0,55
33.	Первенство УРФО	1-3	до 0,4
34.	Чемпионат и Первенство области	1-3	до 0,25
35.	Зональные соревнования	1-3	до 0,05
Раздел 2. СОРЕВНОВАНИЯ В КОМАНДНЫХ ИГРОВЫХ ВИДАХ СПОРТА			
36.	Олимпийские, параолимпийские, Сурдлимпийские игры	1	до 2,0
37.	Чемпионат мира	1	до 1,5
38.	Чемпионат Европы	1	
39.	Олимпийские игры	2 - 6	
40.	Чемпионат мира	2 - 3	
41.	Чемпионат Европы	2 - 3	до 1,0
42.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3	
43.	Первенство мира (юниоры)	1 - 3	
44.	Первенство Европы (юниоры)	1 - 3	до 0,8
45.	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4 - 6	
46.	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	
47.	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	до 0,75
48.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1 - 3	
49.	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1 - 3	до 0,7

50.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	1 - 3	до 0,75
51.	- на первенстве России (юниоры)	1 - 2	
52.	- на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1	
53.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	4 - 6	до 0,6
54.	- на первенстве России (юниоры)	3 - 4	
55.	- на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2 - 3	
56.	Первенство УРФО	1-3	до 0,4
57.	Чемпионат и Первенство области	1-3	до 0,25
58.	Зональные соревнования	1-3	до 0,05

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к положению «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района

Система критериев для дифференцированного установления оклада (должностного оклада) руководителя образовательной организации дополнительного образования

Оклад (должностной оклад) руководителя муниципального казенного учреждения дополнительного образования устанавливается на основании критериев и оценивается применением соответствующего коэффициента к средней заработной плате работников образовательного учреждения, установленного на основании плана мероприятий («Дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Камышловском муниципальном районе Свердловской области на 2013-2018 годы»:

№	Руководитель МКОУ ДОД	Система критериев	оклад	Коэффициент
1	Образовательная организация, реализующая программы дополнительного образования детей	контингент менее 100 учеников	22783,00	1,0 (22783,00руб.)
		контингент от 100 до 200 учеников	22783,00	1,2 (27340,00руб.)
		контингент от 200 до 250 учеников	22783,00	1,3 (29618,00руб.)
		контингент от 250 до 300 учеников	22783,00	1,4 (31896,00руб.)
		контингент более 300 учеников	22783,00	1,5 (34175,00руб.)

Коэффициент определяется главным распорядителем бюджетных средств не чаще одного раза в год (на 1 января), на основании соответствующих документов, подтверждающих контингент образовательного учреждения. При установлении оплаты труда руководителя образовательного учреждения контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

Оклад (должностной оклад) устанавливается приказом заведующего Отделом культуры, молодежной политики и спорта администрации МО Камышловский муниципальный район и указывается в эффективном контракте с руководителем образовательного учреждения. Оклад (должностной оклад) индексируется при условии изменения оплаты труда работникам системы образования на основании изменения федерального, регионального, муниципального уровня нормотворчества.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МКУ ДО ДЮСШ Камышловского
района

_____ Жумангужинов В.Р.

Утверждаю:

Директор МКУ ДО ДЮСШ
Камышловского района

_____ Колясникова О.А.
Приказ №____ от 19.05.2020 года

Положение о выплатах стимулирующего характера, единовременном премировании работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования
Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера, единовременном премировании работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, (далее –Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района, утвержденного постановлением главы администрации муниципального образования Камышловский муниципальный район от 20.09.2013 года № 913, и внесенных изменений в систему оплаты труда работников МКОУ ДОД ДЮСШ Камышловского района от 04.09.2014 года №853, от 08.06.2016 года № 218.

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работников учреждения, в том числе работающим по совместительству, определяет их виды, размер, условия и порядок установления выплат.

1.4. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального поощрения работников:

- выплаты стимулирующего характера за эффективность деятельности;
- премиальные выплаты интенсивность и высокие результаты работы;
- единовременное премирование.

1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах объема средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

1.7. Настоящее Положение принимается на собрании трудового коллектива учреждения, вводится в действие приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Виды выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением, локальными нормативными актами и приказами руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующие выплаты носят рекомендательный (необязательный) характер.

2.3. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.4. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за классность.

2.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня:

а) проведение учебно-тренировочных сборов в Камышловском районе, на выезде в Свердловской области, за пределами Свердловской области до 50%;

г) победители и призеры из числа воспитанников в соревнованиях различного уровня за каждого воспитанника:

- областные соревнования до 10%;
- соревнования УРФО до 20%;
- Всероссийские соревнования до 30%;
- Чемпионат Мира, международные соревнования до 50%.

д) качество спортивной подготовки, выполнение спортивных званий и спортивных и массовых разрядов из числа воспитанников в группе по избранному виду спорта:

- мастер спорта РФ до 10%;
- кандидат в мастера спорта до 5%;
- 1 взрослый разряд до 1%;
- массовые разряды до 0,5%.

е) за воспитанников вошедших в состав сборной команды в избранном виде спорта:

- на уровне Свердловской области до 20%;
- на уровне России до 30%.

2.4.2. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливаются для всех категорий работников учреждений.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

а) участие в составе аттестационной комиссии для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, аттестующихся в целях установления квалификационной категорий до 50%;

б) обобщение и распространение передового педагогического опыта:

-проведение открытых тренировочных занятий на уровне учреждения до 50%;

-выступление в педагогических конференциях, семинарах, круглые столы до 50%;

-публикация своих статей в научных журналах, на педагогических сайтах за каждую статью -до 100%.

в) организация наставничества тренером-преподавателем, с целью осуществления руководства состязательной деятельностью спортсмена. Выплата производится на основании приказа о закреплении спортсменов за тренерами-преподавателями до 10% за одного спортсмена;

г) организация наставничества тренером-преподавателем, с целью оказания помощи молодым тренерам-преподавателям в их профессиональном становлении. Выплата производится на основании приказа о закреплении молодого специалиста за тренерами-преподавателями до 50% от должностного оклада (ставки заработной платы);

2) инициатива, применение в работе современных форм и методов труда;

а) создание групп в соц.сетях (контакт, сайт педагога и т.д.) до 50%;

б) повышение квалификации, курсы переподготовки по профилю работы, компенсация расходов связанных с обучением;

в) участие тренера-преподавателя в соревнованиях различного уровня :

-районные соревнования до 5%;

-соревнования Восточного управленческого округа до 10%;

-областные соревнования до 20%;

-соревнования УРФО до 30%;

-Всероссийские соревнования до 40%;

-соревнования Мирового значения до 50%.

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

-помощь в организации судейства соревнований за каждое соревнование, районные соревнования (спартакиада) до 10%, районные соревнования (областного значения) до 20%.

4) наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, нагрудных знаков, ведомственных наград, знаков отличия по профилю деятельности учреждения и деятельности самого работника в процентах от должностного оклада:

-заслуженный тренер РФ до 100%;

-отличник физической культуры и спорта РФ до 50%;

-спортивное звание не ниже МС до 25%.

2.4.3. Выплаты за эффективность и качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы работников учреждения, на основе мониторинга тренировочного и

воспитательного процесса в Учреждении, которые в связи с изменением требований к содержанию деятельности могут корректироваться.

2.4.3. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам за стаж непрерывной работы в Учреждении в целях укрепления кадрового состава.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - до 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 15 процентов;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет - до 20 процентов;
- при выслуге лет свыше 20 лет - до 30 процентов.

Выслуга лет для работников исчисляется от общего количества лет, проработанных в МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

2.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.4.5. Стимулирующая выплата за классность устанавливается водителям Учреждения, размеры выплат за классность в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за 1 класс (категория «В», «С», «Д», «Е»)-25%;
- за 2 класс (категория «В», «С», «Е», или только «Д», или только «Е»)- 10%.

2.4.6. Стимулирующая выплата в целях привлечения, сохранения педагогических работников в Учреждении.

С момента приема на работу в Учреждение педагогическому работнику сроком на один год устанавливается стимулирующая выплата.

Стимулирующая выплата начисляется к установленной заработной плате педагогическому работнику в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов и выплат компенсационного характера,

Стимулирующая выплата устанавливается при экономии фонда оплаты труда.

Размер стимулирующей выплаты доводится до средней заработной платы педагогических работников установленной Правительством Свердловской области к установленной заработной плате педагогического работника.

2.5. Стимулирующие выплаты могут быть снижены за некачественное и несвоевременное выполнение работниками учреждения своих должностных обязанностей (заданий), а также нарушение трудовой дисциплины, оформляются приказом.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.7. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с критериями для отдельных категорий работников.

2.8. Разработка показателей деятельности работников учреждения осуществляется с учетом оценки качества работы и критериев оценки эффективности их работы в соответствии с квалификационными особенностями должностей.

2.9. Критерии, показатели и периодичность соответствующих выплат стимулирующего характера закрепляются данным положением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.10. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников (оценки качества работы) приказом учреждения создается постоянно действующая комиссия по рассмотрению результатов самооценки и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее комиссия). Председателем указанной комиссии является директор учреждения, в состав комиссии включается председателя выборного профсоюзного органа учреждения.

2.11. Каждый работник имеет право получить полную информацию о размерах выплат стимулирующего характера.

2.12. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения может выплачиваться по итогам работы за месяц, за квартал, за год.

2.13. В ежемесячные стимулирующие выплаты осуществляются на основании приказа директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. В приказе указывается конкретный процент от должностного оклада или в абсолютном размере.

3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу и условия их установления.

3.1. Расчет выплат стимулирующего характера работникам по результатам работы производится на основе листов оценивания, а так же по представлению администрации учреждения.

3.2. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты и качество работы за месяц, квартал производится администрацией учреждения на основании самоанализа деятельности работника выполненного в соответствии с утвержденными критериями и по форме согласно (приложения 1,2), а также на основе анализа деятельности учреждения за период.

3.3. Работники учреждения или администрация учреждения представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат результаты самооценки, анализа деятельности в соответствии с критериями и показателями, представления на работников.

3.4. На основании листа самооценки комиссия по распределению стимулирующих выплат производится расчет процентов каждому работнику учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.

На основе анализа деятельности по представлению администрации учреждения в пределах объема средств направленных на стимулирующие выплаты комиссия может определить сумму выплат стимулирующего характера пропорционально по результатам деятельности каждому работнику в абсолютном размере, так и в процентном отношении.

3.5. Определяются следующие отчетные периоды:

1-й квартал – январь, февраль, март, 2-й квартал – апрель, май, июнь, 3-й квартал – июль, август, сентябрь, 4-й квартал – октябрь, ноябрь, декабрь.

3.6. Комиссия в установленные сроки производит на основе представленных в аналитической информации и оценочном листе материалов экспертную оценку

результативности деятельности работников учреждения за отчетный период в соответствии с критериями.

3.7. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- работники предоставляют оценочные листы в комиссию до 17 числа отчетного периода;
- комиссия рассматривает представленные материалы 17-19 числа за отчетным периодом;
- 20-го числа отчетного периода протокол комиссии, приказа учреждения передаются в бухгалтерию учреждения для начисления стимулирующей выплаты.

3.8. В случае несвоевременной сдачи оценочного листа комиссия не рассматривает вопрос о выплатах работнику из стимулирующего фонда по итогам работы, факт отсутствия оценочного листа на заседании комиссии фиксируется протоколом;

3.9. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в сводном оценочном листе результативности деятельности педагогических работников за отчетный период (приложение 3).

3.10. Результаты оформляются в процентах или сумма в абсолютном размере пропорционально за каждый показатель результативности. Основанием для снижения выплат стимулирующего характера является ложное предоставление данных, отсутствие доказательной базы. Оценочный лист, завершающийся итоговыми процентами, подписывается всеми членами комиссии, и утверждается протоколом (приложение 4).

3.11. На основании утвержденного протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ об установлении размера стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу за отчетный период.

4. О единовременном премировании, порядок и условия премирования

4.1. Премирование работников учреждения производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Основными показателями премирования работников учреждения являются следующие показатели деятельности:

- за участие в пилотных проектах, внедрение современных технологий и методик, обеспечение деятельности и реализация мероприятий и целевых программ, а также национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за выполнение отдельных поручений, приказов и указаний руководства с учетом обеспечения задач и функций учреждения;
- за успешное выполнение работником своих должностных обязанностей, разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации педагогического процесса, мобильность.

- за достижение высоких результатов деятельности;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством;
- за выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ;
- премия по итогам работы за год;
- премия за выполнение работ не связанных с должностными обязанностями;
- в связи с празднованием (День Учителя, Новый Год, День защитника Отечества, Женский день 8 Марта) – до 5000 рублей каждому работнику;
- в связи с праздничными и юбилейными датами: 50 лет- 5000 рублей, 55 лет- 5500 рублей, 60 лет- 6000 рублей, 65 лет- 6500 рублей;
- 25,30,40 лет трудовой деятельности в области образования- от 5000 рублей до 10000 рублей;
- при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости- до 15000 рублей;

4.2. Премии выплачиваются работнику учреждения с учетом фактически отработанного времени в премируемом периоде и личного вклада по обеспечению задач и функций, утвержденных Уставом, а также исполнения должностной инструкции. Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премий.

4.3. Сумма премии конкретному работнику максимальным размером не ограничивается.

4.4. Основанием для снижения премии может являться некачественное и несвоевременное выполнение работниками учреждения своих служебных обязанностей (заданий), а также нарушение трудовой дисциплины.

4.5. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения либо отдельным работникам.

4.6. Премирование работников учреждения производится, при наличии фонда экономии заработной платы.

4.7. Решение о выплате премии всем работникам учреждения оформляется приказом руководителя по согласованию с профсоюзной организацией учреждения.

-заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю, директором непосредственно;

-педагогическому персоналу и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя;

-остальным работникам по представлению руководителя учреждения.

5. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

5.1. При установлении стимулирующих выплат в течение учебного года, руководитель Учреждения имеет право отменить выплаты стимулирующего характера или уменьшить ее размеры при:

- нарушении ТК РФ;
- нарушение Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава Учреждения;
- необеспечение условий безопасности образовательного процесса;

-нарушение исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации Учреждения, отчетов, оформление документов и др.);

-при наличии обоснованных жалоб родителей;

6.Заключительные положения.

6.1. Данное положение принимается на общем собрании трудового коллектива и является обязательным к исполнению при расчете выплат стимулирующего характера.

6.2. В данное положение могут вноситься изменения по инициативе руководителя учреждения или работников, которые принимаются на общем собрании трудового коллектива.

Приложение 1

К положению о выплатах стимулирующего характера, единовременном премировании работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района

Критерии оценки деятельности уборщицы служебных помещений

№ п\п	Наименование показателей	Стимулирующие выплаты в % от должностного оклада ставки заработной платы
1.	Качественное проведение генеральных уборок.	10
2.	Образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка закрепленных помещений.	10
3.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, за соблюдение техники безопасности.	10
4.	Выполнение работ в период ремонта учреждения и подготовка к новому учебному году.	10
5.	Мобильность и оперативность выполнения поручений.	10
6.	По представлению администрации	10
7.	Помощь в организации и подготовке соревнований различного уровня	10
	-судейство областных соревнований	20
	-судейство районных соревнований	10

Критерии оценки деятельности спортсмена

№ п\п	Наименование показателей	Стимулирующие выплаты в % от должностного оклада ставки заработной платы
1.	Выполнение плана индивидуальной подготовки	10
2.	Завоевание призовых мест на официальных соревнованиях -областные (официальные) -всероссийские	10 (за каждое мероприятие) 20 (за каждое мероприятие)
3.	Включение в состав сборной , области ,РФ	100

Критерии оценки деятельности сторожа

№ п\п	Наименование показателей	Стимулирующие выплаты в % от должностного оклада ставки зарботной платы
1.	За охрану 2-х и более объектов	10
2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	10
3.	Выполнение работ в период ремонта учреждения и подготовки к новому учебному году.	10
4.	Мобильность и оперативность выполнения поручений.	10
5.	По представлению администрации.	10
6.	Помощь в организации и подготовке соревнований различного уровня:	
	-судейство областных соревнований	20
	-судейство районных соревнований	10

Критерии оценки деятельности электрика

№ п\п	Наименование показателей	Стимулирующие выплаты в % от должностного оклада ставки зарботной платы
1.	Обеспечение выполнения требований электробезопасности на объектах : лыжная база, административное здание, котельная, гараж, баня.	10
2.	Недопущение и профилактика аварийных ситуаций на объектах: лыжная база, административное здание, котельная, гараж	10
3.	Высокое качество подготовки к отопительному сезону	10
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
5.	По представлению администрации	10
6.	Помощь в организации и проведении соревнований различного уровня:	
	-подготовка технических средств;	
	-информационное обеспечение;	
	-музыкальное сопровождение;	
	-судейство областных соревнований;	20
	-судейство районных соревнований.	10

Критерии оценки деятельности уборщика территории

№ п\п	Наименование показателей	Стимулирующие выплаты в % от должностного оклада ставки зарботной платы
1.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественную уборку закрепленной территории.	10
2.	Оперативность выполнения заявок	10
3.	Выполнение работ в период ремонта учреждения и подготовки к новому учебному году.	10
4.	Мобильность и оперативность выполнения поручений	10
5.	По представлению администрации	10
6.	Помощь в организации и подготовке соревнований различного уровня: -судейство областных соревнований; -судейство районных соревнований.	20 10

Критерии оценки деятельности секретаря-делопроизводителя

№ п\п	Наименование показателей	Стимулирующие выплаты в % от должностного оклада ставки зарботной платы
1.	Высокое качество оформления и ведение личных дел работников учреждения	10
2.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора спортивной школы.	10
3.	Высокое качество исполнения служебных материалов, писем, запросов.	10
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	10
5.	По представлению администрации	10
6.	Помощь в организации и подготовке соревнований различного уровня: -судейство областных соревнований; -судейство районных соревнований.	20 10

Критерии оценки деятельности завхоза

№ п\п	Наименование показателей	Стимулирующие выплаты в % от должностного оклада ставки зарботной платы
1.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	10 10

2.	Высокий уровень организации производственного контроля	10
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
4.	По представлению администрации	
5.	Помощь в организации и подготовке соревнований различного уровня:	
	-судейство областных соревнований;	20
	-судейство районных соревнований.	10

Критерии оценки деятельности заместителя директора по спортивно-массовой работе

№ п\п	Наименование стимулирующих выплат	Критерии	Стимулирующие выплаты в % от должностного оклада ставки заработной платы
1.	За интенсивность и высокие результаты работы;	Участие и организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди учащихся, родителей.	До 50%
		Высокий уровень организации мониторинга учебно-тренировочного и учебно-воспитательного процесса.	До 50%
		Высокий уровень организации учебно-тренировочного процесса в учреждении:	
		Доля победителей и призеров из числа воспитанников в соревнованиях различного уровня	До 10%
		Доля воспитанников имеющих спортивные звания, спортивные и массовые разряды	До 10%
2.	За качество выполняемых работ	Доля сдавших контрольно-переводных нормативов по ОФП и СФП;	До 10%
		Успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде	До 50%
		Инициирование к участию в инновационной деятельности, организация экспериментальной и методической деятельности.	До 100%
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
		-методическое сопровождение педагогических работников с целью публикации статей в научных журналах, на педагогических сайтах; -участие педагогических работников в педагогических конференциях, семинарах, круглые столы.	До 50% До 50%
		Подготовка и участие педагогических работников организации в различных конкурсах:	
		-на уровне образовательного учреждения; -районные мероприятия ; -областные мероприятия.	До 10% До 20% До 30%
		Участие в соревнованиях различного уровня:	
		-районные соревнования; -соревнования Восточного управленческого округа;	до 5%

		-областные соревнования; -соревнования УРФО; -Всероссийские соревнования.	до 10% до 20% до 30% до 40%
		За качественное выполнение важных (внеочередных) работ	До 10%
		За качественное выполнение поручений руководителя.	До 10%

Критерии оценки деятельности главного бухгалтера

№ п\п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Стимулирующие выплаты в % от должностного оклада ставки заработной платы
1	Качественное выполнение финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение экономических расчетов по бюджету, использование электронных программ в бухгалтерских расчетах).	10
2	Своевременное и качественное представление финансовой отчетности	10
3	Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности	10
4	Высокое качество и своевременная сдача годовой и квартальной отчетности.	10
5	Качественное ведение бухгалтерской документации	10
6	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных работ)	10
7	Соблюдение финансовой дисциплины	10
8	Помощь в проведении соревнований районных, областных. -судейство районных соревнований -судейство областных соревнований	10 20
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
10	Выполнение важных и ответственных работ, поручений руководителя	10

Критерии результативности деятельности водителя

№ п\п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Стимулирующие выплаты в % от должностного оклада ставки заработной платы
1	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта , прохождение техосмотра	10
2	Отсутствие ДТП, нарушений ПДД	10
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
4	Мобильность и оперативность выполнения поручений	10
5	По представлению администрации	10
6	Помощь в организации и подготовке соревнований различного уровня	
	Судейство областных соревнований	20
	Судейство районных соревнований	10
7	Поездки на дальние расстояния за пределы Камышловского района в Свердловской области	10

Критерии оценки деятельности инструктора-методиста

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Стимулирующие выплаты в % от должностного оклада ставки заработной платы
За интенсивность и высокие результаты работы	Участие и организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди учащихся, родителей.	До 50%
	Высокий уровень организации мониторинга учебно-тренировочного и учебно-воспитательного процесса.	До 50%
За качество выполняемых работ	Успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;	До 50%
	Инициирование к участию в инновационной деятельности, организация экспериментальной и методической деятельности.	До 100%
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта: -методическое сопровождение педагогических работников с целью публикации статей в научных журналах, на педагогических сайтах; -участие педагогических работников в педагогических конференциях, семинарах, круглые столы.	До 50%
	Подготовка и участие педагогических работников организации в различных конкурсах: -на уровне образовательного учреждения; -районные мероприятия ; -областные мероприятия.	До 10% До 20% До 30%
	Участие в соревнованиях различного уровня: -районные соревнования; -соревнования Восточного управленческого округа; -областные соревнования; -соревнования УРФО; -Всероссийские соревнования.	до 5% до 10% до 20% до 30% до 40%
	участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий: -помощь в организации судейства соревнований (за каждое соревнование)	районные соревнования (спартакиада) до 10%, районные соревнования (областного значения) до 20%.

Критерии оценки деятельности заместителя директора по спортивно-массовой работе

№ п\п	Наименование стимулирующих выплат	Критерии	Стимулирующие выплаты в % от должностного оклада ставки заработной платы
1.	За интенсивность и высокие результаты работы;	Участие и организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у учащихся, родителей.	До 5%
		Высокий уровень организации спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждении: Доля победителей и призеров из числа воспитанников в соревнованиях различного уровня	До 10%
		-доля воспитанников имеющих спортивные звания, спортивные и массовые разряды	До 10%
2.	За качество выполняемых работ	Успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде	До 50%
		Участие в соревнованиях различного уровня: -районные соревнования; -соревнования Восточного управленческого округа; -областные соревнования; -соревнования УРФО; -Всероссийские соревнования.	до 5% до 10% до 20% до 30% до 40%
		За качественное выполнение важных (внеочередных) работ	До 10%
		За качественное выполнение поручений руководителя.	До 10%

Критерии оценки деятельности заведующего обособленным структурным подразделением

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Стимулирующие выплаты в % от должностного оклада ставки заработной платы
За интенсивность и высокие результаты работы	- обеспечение выполнения требований охраны труда и техники безопасности на спортивном объекте;	До 50%
	Высокое качество подготовки спортивного объекта к соревнованиям различного уровня: -районные спортивно-массовые мероприятия; -областные спортивно-массовые мероприятия.	До 30% До 50%
За качество выполняемых работ	-успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;	До 50%
	Участие в соревнованиях различного уровня: -районные соревнования; -соревнования Восточного управленческого округа; -областные соревнования; -соревнования УРФО; -Всероссийские соревнования.	до 5% до 10% до 20% до 30% до 40%
	За качественное выполнение важных (внеочередных) работ	До 10%
	За качественное выполнение поручений руководителя.	До 10%

Критерии оценки деятельности тренера-преподавателя

№ п/п	Наименование стимулирующих выплат	Критерии	Показатели стимулирующих выплат в % от должностного оклада ставки заработной платы	
1.	за интенсивность и высокие результаты работы;	проведение учебно-тренировочных сборов в Камышловском районе, на выезде в Свердловской области, за пределами Свердловской области	До 10% До 20% До 30%	Приказ
		победители и призеры из числа воспитанников в соревнованиях различного уровня за каждого воспитанника:	-районные соревнования до 3% -областные соревнования до 10%; -соревнования УРФО до 20%; -Всероссийские соревнования до 30%; -Чемпионат Мира, международные соревнования до 50%.	Копии протоколов
		качество спортивной подготовки, выполнение спортивных званий и спортивных и массовых разрядов из числа воспитанников в группе по избранному виду спорта:	-мастер спорта РФ до 10%; -кандидат в мастера спорта до 5%; -1 взрослый разряд до 1%; -массовые разряды до 0,5%.	Копии приказов о присвоении спортивных и массовых разрядов
		за воспитанников вошедших в состав сборной команды в избранном виде спорта:	-на уровне Свердловской области до 20%; -на уровне России до 30%.	Приказ
		Сохранность контингента обучающихся	Выше -85%-50%	На начало учебного года, деление на количество занимающихся по факту
2.	за качество выполняемых работ;	успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;	- качественное ведение документации-до 10% -выполнение поручений администрации- до 10% -своевременность сдачи отчетности-10% -своевременная сдача авансовой отчетности-10%	По представлению заместителя директора по спортивно-массовой работе, заместителя директора по учебно-спортивной работе,
		а) участие в составе аттестационной комиссии для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, аттестующихся в целях установления квалификационной категорий	До 50%	Копия приказа
		б)обобщение и распространение передового педагогического опыта: -проведение открытых тренировочных занятий на уровне учреждения; -выступление в педагогических конференциях, семинарах,	за каждое мероприятие 50% за каждое мероприятие 50%	Подтверждающий документ

	круглые столы ; -публикация своих статей в научных журналах, на педагогических сайтах и т.д.	за каждую статью 100%	
	организация наставничества тренером-преподавателем, с целью осуществления руководства состязательной деятельностью спортсмена.	до 10% за одного спортсмена;	Приказ об организации наставничества
	организация наставничества тренером-преподавателем, с целью оказания помощи молодым тренерам-преподавателям в их профессиональном становлении.	до 50%	Приказ об организации наставничества
	Работа с детьми группы риска	До 5% за каждого обучающегося	(представить план воспитательной работы за каждый месяц) по согласованию с заместителем директора по спортивно-массовой работе
	инициатива , применение в работе современных форм и методов труда: -создание и ведении групп в соц.сетях (контакт, вацап, вайбер. сайт педагога и т.д.); -повышение квалификации, курсы переподготовки по профилю работы, компенсация расходов связанных с обучением;	до 50%;	наличие документов договор, платежный документ, сертификат о повышении квалификации или переподготовка
	-участие тренера-преподавателя в соревнованиях различного уровня :	-районные соревнования до 5%; -соревнования Восточного управленческого округа до 10%; -областные соревнования до 20%; -соревнования УРФО до 30%; -Всероссийские соревнования до 40%; -соревнования Мирового значения до 50%.	Протокол соревнований
	участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий: -помощь в организации судейства соревнований за каждое соревнование,	районные соревнования (спартакиада) до 10%, районные соревнования (областного значения) до 20%.	Указать наименование мероприятия
	наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, нагрудных знаков , ведомственных наград, знаков отличия по профилю деятельности учреждения и деятельности самого	в процентах от должностного оклада: -заслуженный тренер РФ до 100% ; -отличник физической культуры и спорта РФ до 50%;	Наличие удостоверения

		работника	-спортивное звание не ниже МС до 25% .	
		Наличие удостоверения о сдаче норм ГТО	Золотой знак 15% Серебряный знак 10% Бронзовый знак 5%	Наличие удостоверения
3.	за стаж непрерывной работы, выслугу лет;	за стаж непрерывной работы в Учреждении в целях укрепления кадрового состава.	при выслуге лет от 1 до 5 лет - до 5 процентов; при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10 процентов; при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 15 процентов; при выслуге лет от 15 до 20 лет - до 20 процентов; при выслуге лет свыше 20 лет - до 30 процентов	Приказ по учреждению на начало учебного года

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к положению о выплатах стимулирующего характера, единовременном премировании работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности
за период работы с _____
(указывается период работы)

№	ФИО	Критерии													Итого
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1.															
2.															
3.															
4.															
5.															

Председатель комиссии _____ (Ф.И.О.)

Члены комиссии: _____ (Ф.И.О.)

«_____» _____ 20____ г.

Приложение 4

к положению о выплатах стимулирующего характера, единовременном
премировании работников муниципального казенного учреждения
дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа
Камышловского района

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных
критериев и показателей результативности за период работы с
_____ 20____ г.

Нами, членами комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и
показателей результативности за период работы с _____ 20__ г.,
осуществлена работа по оценке деятельности работников МКОУ ДОД ДЮСШ
Камышловского района за период работы.
Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____ (Ф.И.О.)

Члены комиссии: _____ (Ф.И.О.)
(подписи всех членов комиссии)

«_____» _____ 20____ г.

Приложение 5
к коллективному договору
МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района

Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района

I. Общие положения

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников и определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников Учреждения и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3. Действие Положения распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнее).

1.4. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.5. Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников Учреждения.

1.6. Размеры и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в Учреждении.

1.7. Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

1.8. Оказание материальной помощи работникам Учреждения есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

II. Основания и размеры материальной помощи

2.1 При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь:

2.2 в случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети, сестра, брат), родителей или лиц, находящихся на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении) до 15 000 рублей;

2.3 в случае утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) – до 15 000 рублей;

2.4 в случае особой нужды в лечении и восстановлении здоровья работника или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов) – до 15 000 рублей;

2.5 в связи с бракосочетанием работника (при предоставлении свидетельства о заключении брака) – до 5 000 рублей;

2.6 в связи с рождением ребенка работника (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка) – до 5 000 рублей;

2.7 при нахождении в сложной жизненной ситуации:

✓ приобретение сезонной и специальной одежды и обуви до – 10000,00 рублей;

✓ семейные обстоятельства (плата за обучение детей, приобретение медикаментов и других лекарственных средств, протезирование и др. – при предоставлении документов (квитанций, чеков, рецептов)) до – 15000,00 рублей;

2.8 необходимостью проведения текущего ремонта жилого помещения, принадлежащего на праве собственности или на праве долевой собственности (при предоставлении правоустанавливающих документов на объект недвижимости, права на которые зарегистрированы в Едином государственном реестре прав на недвижимое имущество и сделок с ним) до -10000,00 рублей;

2.9 при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь оказывается только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска до -5000,00 рублей;

2.10 для прохождения медицинского осмотра до -3000,00 рублей

III. Порядок оказания материальной помощи

3.1 Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя директора Учреждения с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

3.2 В связи со смертью самого работника Учреждения материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

3.3 Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

3.4 Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом директора Учреждения.

3.5 Материальная помощь не выплачивается, если обращение последовало позднее шести месяцев:

-с даты смерти, указанной в свидетельстве или справке о смерти;

-с даты установления диагноза, указанной в выписном эпикризе.

3.6 Материальная помощь предоставляется по одному обстоятельству – однократно.

IV. Заключительные положения

4.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Учреждения.

4.2 Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников Учреждения и утверждаются директором Учреждения.

4.3 После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Приложение 6
к Коллективному договору
МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
Между профсоюзным комитетом и администрацией
МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района на 2020-2021 учебный год

1. Предмет соглашения

1.1 Соглашение по охране труда МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района заключено на паритетной основе, из представителей администрации и профсоюзных уполномоченных работников школы. Соглашение определяет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений между администрацией и первичной профсоюзной организацией работников в области охраны труда в школе.

1.2 Условием заключения соглашения является соблюдение существующих прав членов коллектива и не допущение ухудшения, по сравнению с законодательством, положения работников. Ответственными за соблюдения соглашения, являются работодатель в лице директора Колясниковой Ольги Александровны с одной стороны и председателя первичной профсоюзной организации школы, в лице Жумангужинова Вадима Рауфовича с другой стороны (в дальнейшем стороны).

1.3 Стороны выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило без освобождения от основной работы, если иное не оговорено в соглашении по охране труда. Так же они осуществляют свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании сторон трудового коллектива и утверждается обеими сторонами. Заседания представителей трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже один раз в квартал.

1.4 В своей работе стороны взаимодействуют с государственными органами управления, охраной труда, надзора, профессиональными союзами и специалистами, привлекаемые на договорной основе (с учетом специфики и отраслевых особенностей работы конкретных вопросов трудовых коллективов). Деятельность и оплата труда привлекаемых специалистов регламентируется коллективным договором или другим совместным решением администрации школы и уполномоченных работниками представительных органов.

1.5 Для выполнения возложенных задач сторонам рекомендуется получить соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе.

1.6 Стороны в своей деятельности руководствуются законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором, Соглашением по охране труда, и др, нормативными документами школы. Пересмотр настоящего соглашения не может приводить к снижению социально - экономического уровня работников.

2. Задачи сторон соглашения

На стороны возлагаются следующие основные задачи:

2.1 Разработка на основе предложений программы совместных действий администрации, профсоюза школы, иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2 Рассмотрение предложений по разработке организационно технических и санитарно- оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда.

2.3 Анализ существующего состояния условий и охраны труда в школе, подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем по охране труда.

2.4 Информирование работников по графику, являющемуся составной частью плана работы соглашения: о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающимся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

3. Функции соглашения

Соглашение определяет функции сторон, для их выполнения поставлены определенные задачи и возложены на обе стороны:

3.1 Рассмотрение предложений администрации школы, профсоюза и иных уполномоченных работников представительных органов, а также работников школы по созданию здоровых и безопасных условий труда и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям жизни и здоровья учащихся и работников в процессе трудовой, учебной и воспитательной деятельности.

3.2 Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, в школе; участие в проведении обследований по обращениям работников школы и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.3 Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых по условиям и охране труда, подготовка информационно- аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в школе.

3.4 Содействие администрации школы во внедрении более совершенных технологий и новой техники при осуществлении работ по основным видам деятельности учреждения и вспомогательных работ.

3.5 Изучения состояния и использования санитарно - бытовых помещений и санитарно - гигиенических устройств, обеспечение работников школы