

От работодателя

От работников

Директор

(должность)

Покотило Александр Павлович

(Ф.И.О.)

подпись)

2026г.

Печать



Председатель профсоюзной
первичной организации

(должность)

Анисимова Елена Владиславовна

(Ф.И.О.)

подпись)

2026г.

Печать



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТИМАШЕВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

(наименование хозяйствующего субъекта)

с «29» июля 2026 г. до «28» июля 2029 г.

Принят на общем собрании
работников

Протокол от 17.07.26 № 2

Филиал государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Краснодарского края» в Тимашевском районе	
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения	
Дата 17.07.2026	№ 60
Ведущий специалист З. Драгунов В.В.	
наименование должности, подпись, Ф.И.О.	

I. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (или у индивидуального предпринимателя) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа» муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края в лице директора Покотило Александра Павловича, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работники организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации, именуемой в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон:

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает силу с 29 июля 2026 года (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, настоящим коллективным договором (ст.73 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.16. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, суббота и воскресенье, для всех работников, кроме тренеров-преподавателей. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к Коллективному договору (Приложение №1).

Начало работы: 8.00 часов, окончание работы 17.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания с 12.00 часов до 13.00 часов.

Администрация и учебно-методическому отделу учреждения устанавливается время методического часа (1 ч. 00 м) с целью методической помощи тренерам-преподавателям и контроля над эффективностью учебно-тренировочного процесса, но с учетом расписания тренировочных занятий и двухсменного графика работы образовательных учреждений.

Для тренеров-преподавателей установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Начало и окончание работы определяется расписанием учебно-тренировочных занятий. Перерыв для отдыха и приема пищи определяется расписанием учебно-тренировочных занятий.

3.1.2. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы, для других категорий работников (например, для женщин, работающих в сельской местности) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

3.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

беременной женщины,

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет),

лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ),

а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.4. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.5. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст. 74 ТК РФ).

3.1.6. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

3.1.7. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является Приложением № 3 к настоящему Коллективному договору (ст.101 ТК РФ).

3.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113 ТК РФ).

3.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

3.1.11. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ), для тренеров-преподавателей, методистов - 42 календарных дня.

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.3. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день, за работу с вредными условиями труда и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору (приложение № 3).

3.2.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.5. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128ТК РФ).

3.2.6. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст. 263 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных федеральными законами¹.

3.2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.8. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям

¹(ФЗ от 6 мая 2011 г. №100-ФЗ «О добровольной пожарной охране», ФЗ от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», ФЗ от 18 мая 2005 г. №51-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации», ФЗ от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ФЗ от 10 января 2003 г. №19-ФЗ «О выборах Президента Российской Федерации», ФЗ от 27 мая 1998 г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих», ФЗ от 21 июля 1997 г. №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации», ФЗ от 9 января 1997 г. №5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы», ФЗ от 26 ноября 1996 г. №138-ФЗ «Об обеспечении конституционных прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления», ФЗ от 22 августа 1996 г. №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», ФЗ от 12 января 1995 г. №5-ФЗ «О ветеранах», Закон РФ от 15 января 1993 г. №4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» с изменениями и дополнениями).

Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.2.12. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).²

IV. Оплата и нормирование труда

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

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.2. Формы и системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда (Приложение № 2).

В рамках Положения об оплате труда разрабатываются и доводятся до коллектива Положения:

- о премировании (Приложение № 12 к Коллективному договору);
- о выплатах стимулирующего характера (Приложение № 10 к Коллективному договору);
- о выплатах компенсационного характера (Приложение № 11 к Коллективному договору)

4.3. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Краснодарского края.

² Разъяснение Минтруда России и ФСС РФ от 04.04.2000 №26/34

4.4. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

Работодатель обязуется:

4.5. Производить в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае индексацию размера минимальной заработной платы с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа департамента труда и занятости Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума

4.6. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.7. Выплачивать заработную плату работнику 7 и 22 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) в месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке на условиях Договора №30161199 от 23.11.2009 года.

4.8. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.9. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.10. Установить оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст.146 ТК РФ, ст. 147 ТК РФ).

4.11. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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 (ст.153 ТК РФ).

4.12. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

4.13. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленный трудовой договор работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.14. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

4.15. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.16. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.17. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.8. Обязуются в период сокращения объема производства (выпускаемой продукции) или оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно остановить производство);
- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.9. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования

до завершения обучения; работающие инвалиды.³

5.10. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

5.11. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»):

- для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет, установить сокращенную на 1 час продолжительность рабочей недели с сохранением 100% заработной платы;

- по просьбе женщин, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, установить режим гибкого рабочего времени;

5.12. Организовать на договорных началах в учебно-курсовых комбинатах и учебных центрах подготовку и переподготовку кадров рабочих, повышение их квалификации. Обеспечить повышение квалификации инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативными требованиями

5.13. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (п.5 ст.12 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

6.2. Создать в организации Фонд охраны труда и ежегодно выделять для этих целей средства в сумме 10 тысяч рублей (ст.225 ТК РФ). В смету расходов фонда охраны труда включаются мероприятия по улучшению условий труда, сокращению травматизма и профзаболеваний.

Совместно с профкомом разработать Положение «О фонде охраны труда».

6.3. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (ст.225 ТК РФ).

Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда (приложение № 6 к Коллективному договору).

6.4. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю предприятия (либо его первому заместителю по техническим вопросам), по значимости и престижу приравнять ее к основным производственно-техническим службам. Не допускать сокращение специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.223 ТК РФ).

6.5. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

³ Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

6.6. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2026-2029 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия (или за счет средств Социального фонда России) (ст.224 ТК РФ).

6.7. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств СФР), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 1 час в неделю с оплатой этого времени за счет средств предприятия в размере среднего заработка.

Установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюза предприятия, в том числе:

- увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий осуществлять только после предварительного согласования с профсоюзным органом;

- по ходатайству профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда поощрять работников морально (благодарность, грамоты и т.д.).

6.8. Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих полисами обязательного медицинского страхования.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

6.9. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.220 ТК РФ).

6.10. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.214 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.214 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.214 ТК РФ).

6.12. Провести специальную оценку условий труда на рабочих местах. По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

6.13. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) (Приложение № 7 к коллективному договору), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно Приложению № 9;

- уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ;

- с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения может устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения Приложение № 8.

6.14. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать:

санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время, помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; помещения для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой.

6.15. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- а) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

- б) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 9.

6.16. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем.

6.17. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой.

6.18. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.19. Обращаться в филиалы регионального отделения Социальный фонд России за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.20. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, для чего: запретить прием на работу женщин на производствах, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы.

6.21. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч., не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен.

6.22. Обращаться в филиалы регионального отделения Социальный фонд России для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.23. Ежеквартально проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 № 554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.24. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.25. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров, работающих во вредных условиях труда.

Профсоюзная организация обязуется:

6.26. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст. 216 ТК РФ, ст. 15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.27. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.28. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.29. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.30. Направлять своих представителей в комиссию по аттестации рабочих мест по условиям труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные на питание;
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя (ст.167, ст.168 ТК РФ).

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

7.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Социальный фонд России. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.5. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и, предоставленные в связи с этим, дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

7.6. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.7. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в организации положению.

7.8. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.9. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типо-

вым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проводить анализ использования средств Фонда социального страхования у работодателя, вносить предложения работодателю о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.10. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Социальный фонд России, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

7.11. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

7.12. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

ежемесячно перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления в размере 1% процента от фонда оплаты труда из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия на проведение социально-культурной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат организации и работников, проведение конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и иной работы в организации (ст.377 ТК РФ).

8.2. Профсоюзный комитет:

организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия; предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами, и не имеющих собственных расчетных счетов, 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст.53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.1.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения профкомом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников:

председателю профкома – 1 час в неделю;

члену профкома - 1 час в месяц;

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.3. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.4. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа(ст.374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, ст.376 ТК РФ).

9.2.5. Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в профком, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза (ст.375 ТК РФ).

Х. Трудовые гарантии работникам – участникам специальной военной операции

10.1. **Приостановление трудового договора.** Действие договора не расторгают, а приостанавливают на весь период службы. Работодатель издает приказ на основании заявления работника и подтверждающих документов (копия повестки, уведомление от ведомства о заключении контракта).

10.2. **Сохранение места работы.** На время приостановки за сотрудником сохраняется его должность. Пока его нет, работодатель вправе принять другого специалиста по срочному трудовому договору — на время исполнения обязанностей отсутствующего.

10.3. **Выплата за отработанное время.** Не позднее дня приостановления договора работодатель обязан полностью рассчитаться с работником: выплатить зарплату за фактически отработанные, но неоплаченные дни, а также компенсацию за неиспользованный отпуск.

10.4. **Сохранение социально-трудовых гарантий.** На период приостановки за работником остаются те гарантии, право на которые он получил до начала этого периода (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий (в том числе для членов семьи)).

10.5. **Зачёт в стаж.** Период приостановления трудового договора засчитывается в трудовой стаж и в стаж работы по специальности.

10.6. **Возобновление договора.** Действие договора возобновляется в день выхода работника на работу. При этом работник обязан предупредить работодателя о своём возвращении не позднее чем за три рабочих дня. Если на период приостановки был заключён срочный договор, при отсутствии особых оснований его продлевают на оставшийся срок.

10.7. **Льготы после возвращения.** В течение шести месяцев после возобновления трудового договора работник имеет право взять ежегодный оплачиваемый

отпуск в удобное для себя время — независимо от того, сколько он уже работает в этой компании.

10.8. Защита от увольнения. По инициативе работодателя расторгнуть договор в период приостановки нельзя. Исключение — ликвидация организации, прекращение деятельности ИП либо истечение срока действия срочного договора, если он был заключён на определённый срок.

10.9. Преимущество при возвращении. Если в период приостановки срочный договор расторгли (например, из-за истечения срока), а работник не вышел на работу в течение трёх месяцев после окончания службы/контракта, у него есть преимущественное право вернуться: сначала на прежнюю должность, а если она занята — на другую вакантную позицию, соответствующую квалификации, либо на нижестоящую или нижеоплачиваемую работу (если она не противопоказана по здоровью).

10.10. Продление срока при болезни после службы. Если после окончания службы работник временно нетрудоспособен, период приостановления трудового договора продлевается на время болезни.

XI. Порядок внесения изменений и дополнений в Коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в Коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

11.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

11.2. Изменения и дополнения приложений к Коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

11.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

11.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения Коллективного договора (далее – комиссия).

11.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к Коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

11.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 60 ТК РФ.

11.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

XII. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон

12.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

12.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения Коллективного договора.

12.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

12.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

12.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства Коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения Коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Перечень приложений к Коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУДО «СШ»
2. Положение об оплате труда работников МБУДО «СШ»
3. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
4. Перечень возможного замещения должностей работников в МБУДО «СШ»
5. Положение об охране труда работников МБУДО «СШ»
6. Соглашение по охране труда работников МБУДО «СШ»
7. Перечень профессий и должностей работников, которым установлены нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
8. Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами, защиты работников.
9. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства
10. Положение о выплатах стимулирующего характера
11. Положение о выплатах компенсационного характера
12. Положение о премировании работников
13. Перечень оснований для предоставления единовременной материальной помощи работникам МБУДО «СШ» и её размеры.

Приложение № 1
к Коллективному договору
МБУДО «СШ»

Согласовано



Председатель МПО МБУДО «СШ»

Е.В. Анисимова

2026 года

Согласовано



Директор МБУДО «СШ»

А.П. Покотило

2026 года

Правила внутреннего трудового распорядка

работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» муниципального образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации») и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа» муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края (далее – учреждение).

1.2. В трудовых отношениях с работником - работодателем является директор учреждения.

1.3. На работников, выполняющих работы, оказывающих услуги на условиях гражданско-правовых договоров, настоящие Правила не распространяются.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в учреждение осуществляется на основании трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, 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 электронного документа;

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

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

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Лица, из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, также предъявляют решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.3. Лицо, поступающее на работу, проходит обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр. Медицинская организация, осуществляющая обязательный предварительный медицинский осмотр при приеме на работу, назначается работодателем.

2.4. В соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации при поступлении на работу в учреждение по совместительству лицом, поступающим на работу, также предъявляются документы, подтверждающие наличие основной работы (трудовой договор по месту основной работы или заверенная работодателем копия трудовой книжки).

2.5. При заключении трудового договора впервые учреждением оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, учреждением представляются в соответствующий территориальный орган Социальный фонд России сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.6. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.7. Порядок обработки и защиты персональных данных работника (фамилия, имя, место жительства, данные документа, удостоверяющего личность, семейное положение и иные данные), а также права и обязанности работника и работодателя в области обработки персональных данных устанавливаются Положением о защите и обработке персональных данных.

2.8. Педагогической деятельностью в учреждении имеют право заниматься:

лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам;

лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения (для педагогической деятельности по основным общеобразовательным программам);

лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения (для педагогической деятельности по дополнительным общеобразовательным программам);

лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н, назначенные на должность в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии, как обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

2.9. К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационар-

ных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего пункта;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.10. Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации случаями работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Директор учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.11. К трудовой деятельности в учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией;

с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.13. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.14. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может

быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.15. Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то работник считается принятым на работу без испытания. Во время испытания на работника распространяются все нормы трудового законодательства, соглашений и локальных нормативных актов. Срок испытания для работника не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора учреждения – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. Условие трудового договора об испытании не применяется, если работнику в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами нельзя устанавливать испытание при приеме.

2.16. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.17. С работниками, согласно законодательству Российской Федерации, работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной материальной ответственности. Соответствующее условие должно быть включено в трудовой договор.

2.18. Учреждение ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в нем свыше пяти дней, в случае, когда работа в данном учреждении является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.19. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социальный фонд России.

2.20. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.21. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

соглашение сторон и истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

расторжение трудового договора по инициативе работника;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа учреждения;

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником учреждения являются:

повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.22. 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 Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

2.24. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.25. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.26. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с

семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

2.29. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день увольнения работник возвращает все выданные ему для работы в учреждении документы, оборудование, носители ЭЦП, оформленные на работодателя, инструменты и иные товарно-материальные ценности. Факт возврата работником учреждению полученных им товарно-материальных ценностей, документов и выполнения прочих обязательств удостоверяется путем оформления работником обходного листа. Один экземпляр обходного листа сдается работником специалисту по управлению персоналом при получении на руки трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, копия остается у работника для подтверждения выполнения им всех обязательств. В случае возникновения претензий в части недостачи оборудования, материалов, числящихся за работником, к нему могут быть предъявлены претензии в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В день прекращения трудового договора учреждение обязано выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника учреждение также обязано выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.30. При увольнении работника работодатель, помимо трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в электронном виде, выдает справку о сумме справки по форме 2-НДФЛ (по требованию работника).

2.31. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

3. Изменение трудового договора

3.1. Изменение условий, определенных сторонами трудового договора, в том числе перевод, допускается только по соглашению сторон. В установленном законодательством случаях изменение условий трудового договора допускается без письменного согласия работника.

3.2. Под переводом понимается постоянное или временное изменение трудовой функции и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

3.3. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (работодателем и работником). Один экземпляр соглашения передается работнику, другой хранится у работодателя.

3.4. Перевод работника на другую работу оформляется приказом работодате-

ля. На основании которого делается запись в трудовую книжку работника (за исключением случаев временного перевода).

3.5. Приказ о переводе работника объявляется последнему под роспись.

4. Основные права и обязанности работников учреждения

4.1. Права и обязанности работников учреждения устанавливаются статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Академические права и свободы, трудовые права и социальные гарантии педагогических работников учреждения устанавливаются частями 3-5 и 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

4.3. Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Работодателем осуществляется предоставление предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий при прохождении работниками диспансеризации: освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренным законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.5. Помимо обязанностей, указанных в статье 21 Трудового кодекса Российской Федерации, работники также:

соблюдают деловой стиль одежды (за исключением тренеров-преподавателей, которые используют спортивную экипировку, предоставленную работодателем, или спортивную одежду);

не используют подвижную (мобильную) и стационарную связь для решения личных вопросов;

пользуются информационно-телекоммуникационной сетью Интернет только для выполнения своих трудовых обязанностей;

не используют социальные сети, внешние почтовые клиенты, мессенджеры в личных целях;

не используют в рабочее время в личных целях социальные сети, внешние почтовые клиенты, мессенджеры, не посещает сайты развлекательного и рекламного характера;

проходят флюорографию или рентгенографию легких не реже одного раза в год;

по согласованию с работодателем размещают объявления, информацию, афиши, дипломы, рекламы и другие информационные материалы в строго предусмотренных для этой цели местах (на стендах для объявлений, холле первого этажа);

соблюдают правила пользования (эксплуатации) различного оборудования в

учреждении (спортивных тренажеров, симуляторов, персональных компьютеров, мультимедийной техники, звукоусиливающей аппаратуры, мебели, их внутреннего устройства, покрытий);

допускают непродолжительный отдых только во время перерывов для отдыха и питания (в случае их установления настоящими Правилами или трудовым договором);

отсутствуют в учреждении в рабочее время только с согласия непосредственного руководителя;

воздерживаются от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности учреждения, его руководителя, работников учреждения, если это не входит в должностные обязанности работника;

воздерживаются от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, избегают агрессивного поведения;

воздерживаются от грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

воздерживаются от угроз, оскорбительных выражений, реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

проявляют вежливость, корректность, внимательность, доброжелательность, терпимость в общении с работниками учреждения, участниками образовательных отношений и гражданами;

воздерживаются от вовлечения обучающихся и их родителей (законных представителей) в обсуждение вопросов, связанных с трудовыми отношениями в учреждении, в том числе касающимися других работников;

качественно и в срок выполняют задания, поручения, распоряжения и указания непосредственного руководителя;

применяют средства индивидуальной защиты в соответствии с требованиями законодательства;

соблюдают запрет работодателя на курение в помещениях и на территории учреждения;

соблюдают запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков;

соблюдают пропускной режим в учреждении, установленный локальными нормативными актами работодателя;

проходят в здание учреждения по специальному электронному пропуску;

не передают свой пропуск другим лицам, не пользуются пропуском, выданным другому лицу;

участвуют в общем собрании работников учреждения, педагогические работники – также в заседаниях педагогического совета, методического совета, рабочих и творческих групп;

выполняют требования пожарной безопасности, антитеррористической защищенности объекта, охраны труда и требуют этого от участников образовательных отношений и посетителей учреждения;

проходят повторные пожарные инструктажи два раза в год (в начале тренировочного года (спортивного сезона) и после новогодних каникул);

посещают занятия по обучению работающего населения в области гражданской

обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций;

участвуют в проводимых в учреждении учениях и тренировках по гражданской обороне, защите населения от чрезвычайных ситуаций, обеспечению пожарной безопасности.

4.6. Обязанности педагогических работников учреждения устанавливаются частью 1 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Иные обязанности педагогических работников, не предусмотренные частью 1 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливаются указанным федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, трудовым договором.

4.7. Работники учреждения ежегодно проходят обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

4.8. Педагогическим работникам запрещается осуществлять индивидуальную трудовую деятельность и репетиторство с обучающимися, в отношении которых они осуществляют образовательную деятельность в учреждении.

5. Основные права и обязанности работодателя

5.1. Основные права и обязанности работодателя устанавливаются статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Выплата заработной платы

6.1. Выплата работникам причитающейся в полном размере заработной платы производится 22 (за первую половину месяца) и 7 числа (окончательный расчет) каждого месяца. Заработная плата за декабрь выплачивается до 31 декабря включительно. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2. Заработная плата выплачивается в безналичной денежной форме путем ее перечисления по указанным работником банковским реквизитам.

6.3. Работник уведомляет работодателя о замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.4. Работникам, которым предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, заработная плата выплачивается в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени.

6.5. В случае установления работнику неполного рабочего времени заработная плата выплачивается пропорционально отработанному им времени.

6.6. Работодатель ежемесячно не позднее 5 числа извещает работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Извещение работника о составных частях заработной платы, а также предоставление иной информации, предусмотренной статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляется путем:

вариант 1 - выдачи работнику расчетного листка под роспись в Журнале получения расчетных листков;

вариант 2 - направления работнику расчетного листка программным средством связи (посредством мессенджера WhatsApp, Telegram, Max или аналога).

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Режим рабочего времени основных работников (начало и окончание рабочего дня, перерывы для отдыха и питания) определяется:

7.2. При продолжительности рабочей недели менее 40 часов нормальная продолжительность рабочего дня (смены) устанавливается с учетом:

части третьей статьи 95 Трудового кодекса Российской Федерации;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13 августа 2009 г. № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников составляет не менее 42 часов.

7.3. Для лиц, работающих по совместительству, а также лиц, чей режим рабочего времени отличается от установленных настоящими Правилами, режим рабочего времени определяется трудовым договором.

7.4. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

7.5. В учреждении устанавливается:

Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье для всех работников (кроме тренеров – преподавателей, старших тренеров-преподавателей).

Начало работы: 8.00 часов, окончание работы -17.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания с 12.00 до13.00 часов, методический час с 13.00 до 14.00 часов.

В предпраздничные дни (6 января, 22 февраля, 7 марта, 30 апреля, 8 мая, 11 июня, 31 декабря) рабочее время с 8.00 часов до 16.00 часов с обеденным перерывом - 1 час.

Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём для тренеров-преподавателей по скользящему графику в соответствии с расписанием учебно - тренировочных занятий.

В учреждении предусмотрен скользящий график работы тренеров-совместителей, работающих посменно по основному месту работы и уборщиц, работающих на спортивных объектах учреждения.

Предельный объём учебной нагрузки, который может выполняться в Учреждении ее руководителем, определяется учредителем. Учебная нагрузка других работников, выполняющих ее помимо основной работы, определяется директором. Преподавательская работа в той же спортивной школе, для указанных работников совместительством не считается. Предельный объём учебной нагрузки предельно допустимыми нормами не ограничен.

7.6. Санитарный день, определяется производственной необходимостью администрации Учреждения с учетом занятости работника.

Ненормированный рабочий день

7.7. В Учреждении предусмотрен ненормируемый рабочий день с особым режимом работы, в соответствии с которым отдельные работники привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

7.8. Учетный период для суммирования учета рабочего времени начинается с 1 числа каждого месяца и заканчивается последним днем текущего месяца в течении всего года.

7.9. В учреждении вводится ненормированный рабочий день в отношении работников следующих профессий, должностей:

- директор;
- заместитель директора;
- заведующий гребной базой;
- водитель.

7.10. Указанным работникам устанавливается ненормированный рабочий день, исходя из шестидневной 40 - часовой рабочей недели с одним выходным днем в соответствии с приложением № 1 к настоящим Правилам.

7.11. Условие об установлении работнику режима ненормированного рабочего дня включается в трудовой договор с работником.

7.12. В отношении работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня, работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

7.13. Работникам с ненормированного рабочего дня предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, который суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими дополнительными оплачиваемыми отпусками в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Особенности труда и отдыха водителя

7.14. Водителю устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Нормальная продолжительность рабочего времени водителя не может превышать 40 часов в неделю. Рабочее время водителя включает:

- время управления автомобилем;

время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем (специальный перерыв);

время работы, не связанной с управлением автомобилем.

7.15. Время отдыха и перерывов (за исключением специальных перерывов) водителей включает:

перерыв для отдыха и питания в течение дня;

ежедневный непрерывный отдых;

еженедельный отдых.

Перерыв между частями рабочего дня устанавливается не позже, чем через пять часов после начала работы.

Продолжительность ежедневного отдыха вместе со временем перерыва для отдыха и питания в течение ежедневного периода должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день.

Допускается сокращение этого времени до не менее 9 часов, но не более трех раз в течение периода между завершением одного еженедельного отдыха и началом следующего; разделение ежедневного отдыха на две и более части, первая из которых имеет продолжительность не менее 3 часов, а последняя не менее 9 часов.

Перерывы для отдыха и питания

7.16. В течение рабочего дня работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, которые не включаются в рабочее время и оплате не подлежат.

7.17. Перерыв для отдыха и питания не предоставляется, если установленная для них продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

7.18. В соответствии с частью третьей статьи 108 Трудового кодекса Российской Федерации не предоставляется перерыв для отдыха и питания работникам, работающим по следующим должностям:

тренер-преподаватель;

старший тренер-преподаватель.

7.19. Педагогическим и иным работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность приема пищи в рабочее время одновременно вместе с обучающимися. Для отдыха и приема пищи в рабочее время отводится тренерская комната. Категорически запрещается прием пищи и употребление напитков в иных помещениях (спортивных залах, учебных кабинетах, рекреациях, коридорах).

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней

7.20. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.21. В случае, если работник, вследствие производственной необходимости, накануне выходных и нерабочих праздничных дней работал полный (а не сокращенный) рабочий день и отказался от оплаты часов переработки по нормам, установленным для сверхурочной работы, часы переработки суммируются и работнику предоставляется дополнительное время отдыха по принципу «один час отдыха за один час

работы». Указанное время отдыха должно быть использовано работником до окончания календарного года.

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

7.23. В случае, если работник, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, выберет в качестве компенсации предоставление ему другого дня отдыха, указанный день используется работником в текущем календарном году.

Особенности рабочего времени тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей

7.24. К рабочему времени тренеров-преподавателей, в соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации, относится:

- учебная (преподавательская) работа;
- другая педагогическая работа.

Нормы времени устанавливаются только для учебной (преподавательской) работы, которые выражаются в фактическом объеме учебной нагрузки тренера-преподавателя.

Виды работ, относящиеся к другой педагогической работе, не конкретизируются по количеству часов и выполняются тренерами-преподавателями в течение рабочих дней в соответствии с приложением № 1 к настоящим Правилам.

7.25. В учебную (преподавательскую) работу входят:

- учебные (учебно-тренировочные) занятия независимо от их продолжительности;
- короткие перерывы между каждым учебным занятием.

7.26. Другая педагогическая работа включает в себя:

- подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;
- участие в разработке программ учебных предметов;
- изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- ведение журнала в электронной (либо в бумажной) форме;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- участие в работе педагогических советов, методических советов (объединений);
- проведение родительских собраний;
- выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися;
- участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;
- периодические кратковременные дежурства в учреждении в период осуществления образовательного процесса;

иные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками.

7.27. Изменения в расписании занятий (перенос, отмена занятий и т.п.) по инициативе тренера-преподавателя производится на основании устного заявления работника не менее чем за один рабочий день с обязательным согласованием заместителем директора по учебной работе.

7.28. Тренерам-преподавателям в зависимости от объема учебной нагрузки по соглашению сторон трудового договора может быть предусмотрен 1 рабочий день в неделю с целью использования для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

7.29. Для тренеров-преподавателей учебное занятие продолжительностью не более 45 минут (т.н. «академический час») соответствует астрономическому часу.

Работа тренеров-преподавателей в каникулярный период

7.30. Работодатель не позднее трех рабочих дней до начала каникул устанавливает режим рабочего времени работников в каникулы.

7.31. В каникулярное время тренеров-преподавателей выполняют следующие виды работ:

- участие в заседаниях методических объединений;
- участие в педагогических советах;
- разработка и внесение изменений в образовательные программы;
- подготовка учебно-педагогической документации;
- подготовка отчетов о работе за истекший тренировочный год (спортивный сезон) и планов работы на очередной тренировочный год (спортивный сезон);
- прохождение семинаров, дополнительного профессионального образования.

Место выполнения работы (на рабочем месте в учреждении или вне учреждения) устанавливается приказом учреждения.

Иные вопросы рабочего времени и времени отдыха

7.32. Если работник по уважительной причине не может приступить к выполнению трудовых обязанностей в учреждении, он должен известить об этом заместителя директора не позднее двух часов до начала своей работы, в экстренных случаях (госпитализация в медицинскую организацию, семейные обстоятельства и др.) – при первой возможности.

В день, когда работник выполняет трудовые обязанности вне рабочего места (прохождение дополнительного профессионального образования, самообразование, подготовка к занятиям), при наступлении временной нетрудоспособности работник должен известить об этом заместителя директора в день оформления листка нетрудоспособности.

При наступлении временной нетрудоспособности в период основного ежегодного оплачиваемого отпуска работник или доверенное лицо (по просьбе работника) сообщает об этом заместителю директора не позднее трех дней со дня выдачи листка нетрудоспособности.

Извещение (уведомление) работником о своей временной нетрудоспособности осуществляется любым способом, позволяющим достоверно зафиксировать факт сообщения информации.

Листок нетрудоспособности представляется работником в первый день выхода на работу после болезни.

7.33. По соглашению между работником учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.34. Отдельным категориям работников учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени.

Ведение журнала обучающихся в бумажной форме

7.35. Журнал в учреждении ведется в бумажной форме.

7.36. Тренер-преподаватель заполняет журнал не позднее окончания рабочей недели, обеспечивает полноту заполненных форм, включая посещаемость обучающихся.

7.37. Тренер-преподаватель в начале тренировочного года (не позднее второй недели месяца) оформляет журнал, заполняет страницы журнала, информационные данные об обучающихся, по итогам промежуточной аттестации оформляются протоколы.

7.38. Время на заполнение журналов не регламентируется, однако полнота и правильность заполнения журналов проверяется в последний рабочий день недели (пятница или суббота) заместителем директора по учебной работе.

7.39. В случае болезни работника отметки в журнал вносятся замещающим тренером-преподавателем.

7.40. Ввиду работы учреждения в АИС «Навигатор дополнительного образования» возможен переход с бумажного на электронный документооборот оформления учебных журналов.

8. Рабочее место тренеров-преподавателей

8.1. Рабочим местом тренеров-преподавателей во время осуществления им учебной (преподавательской) работы является объект, на котором осуществляется учебно-тренировочный процесс.

8.2. Выполнение тренерами-преподавателями другой педагогической работы регулируется самостоятельно, за исключением видов работ, выполнение которых требует присутствия на рабочем месте. Перечень работ, обязанностей, выполнение которых требует обязательного присутствия тренеров-преподавателей на рабочем месте, устанавливается приложением № 1 к настоящим Правилам.

9. Служебные командировки

9.1. Режим труда и отдыха, установленный в учреждении, в служебной командировке на работника не распространяется. В то же время работник подчиняется правилам поведения, нормам профессиональной этики, принятым в учреждении, в течение всего времени командировки, включая ночное время.

9.2. Выходные или нерабочие праздничные дни, приходящиеся на служебную командировку работника и не связанные с выполнением им должностных обязанностей или служебного поручения, работнику не компенсируются (т.е. работнику не предоставляется равноценный день отдыха в месте нахождения учреждения).

9.3. Выполнение работником своих должностных обязанностей или служебного поручения в выходной или нерабочий праздничный день в служебной командировке регулируется отдельным приказом работодателя (помимо приказа о направлении в служебную командировку).

10. Отпуск

10.1. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

10.2. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Остальным работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

10.3. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

10.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

10.5. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

10.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

10.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

10.8. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

10.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

10.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

10.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по соглашению сторон может быть заменена денежной компенсацией.

10.12. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам учреждения в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Поощрения за труд

11.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

объявление благодарности;

выдача денежной премии;

награждение ценным подарком;

награждение почетной грамотой;

другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

В отношении работника, имеющего дисциплинарное взыскание, наложенное на него в письменной форме приказом работодателя, в качестве меры поощрения применяется только досрочное снятие такого дисциплинарного взыскания.

Поощрения оформляются приказом учреждения, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

11.2. Работники учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Краснодарского края, представляться к другим видам поощрений.

12. Дисциплинарные взыскания

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

12.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

12.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

12.5. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания

за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

12.7. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. При отказе работника ознакомиться с указанным приказом под роспись, составляется соответствующий акт.

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

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

13. Ответственность работодателя и работников учреждения

13.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

13.2. Ответственность педагогических работников устанавливается статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

13.3. Ответственность работодателя устанавливается Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

14. Заключительные положения

14.1. По всем вопросам, не урегулированными настоящими Правилами, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

14.2. С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники учреждения.

14.3. Подпись работника в листе ознакомления с локальными нормативными актами работодателя, в том числе с Правилами внутреннего трудового распорядка, означает его согласие и обязательство исполнения настоящих Правил.

Приложение
к Правилам внутреннего трудового
распорядка, утвержденного приказом
от «01» июля 2026 г. № 80-О

ПЕРЕЧЕНЬ
работ и обязанностей, выполнение которых требует обязательного при-
сутствия тренеров-преподавателей на рабочем месте

Ведение журнала в электронной (или в бумажной) форме;

Мероприятия для обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, не предусмотренные образовательной программой, но проводимые в учреждении;

Спортивные мероприятия по плану работы учреждения;

Мероприятия муниципального, городского или федерального уровня, проводимые по решению уполномоченного органа, подготовка к ним;

Обучение работников учреждения в рамках дополнительного профессионального образования, проводимого в учреждении;

Подготовка и сдача отчетности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

Организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся;

Заседание педагогического совета учреждения;

Общее собрание работников учреждения;

Заседание методического совета (объединения);

Проведение родительского собрания;

Периодические кратковременные дежурства;

Исполнение поручений непосредственного руководителя;

Работа с персональными данными обучающихся и работников учреждения;

Прохождение пожарных инструктажей;

Занятия по обучению работающего населения в области ГО и ЧС;

Участие в проводимых в учреждении учениях и тренировках по ГО и ЧС, обеспечению пожарной безопасности;

Подготовка и предоставление информации, связанной со своей педагогической деятельностью, по запросу непосредственного руководителя.

Приложение № 2
к Коллективному договору
МБУДО «СШ»

Согласовано

Председатель ЦПО МБУДО «СШ»

Е.В. Анисимова

2026 года



Согласовано

Директор МБУДО «СШ»

А.П. Шокотило

2026 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа» муниципального образования
Тимашевский муниципальный район Краснодарского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края (далее - Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;
иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

муниципальные образовательные организации и муниципальные учреждения Тимашевский муниципальный район Краснодарского края (далее – Учреждения);

подведомственные управлению образования администрации муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края (далее – Управление);

работник Учреждения - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Учреждением в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель - работник Учреждения, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один

или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью

статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 "Должности руководителей" Постановления № 37, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

педагогический работник - работник Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист - работник Учреждения, освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3.1, 4, статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями, необходимыми для выполнения трудовых функций по должностям специалистов, предусмотренных Постановлением № 37, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н, Приказом № 541н, Приказом № 251н, Приказом № 916н, Приказом № 126н, либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета Тимашевского района.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается Учреждением самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников Учреждения;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Тимашевской районной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда работника Учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Определение размеров заработной платы работника Учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. На основе настоящего Положения Учреждение разрабатывают положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.10. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников Учреждения, предусматриваемый Управлению, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда Учреждения не уменьшается.

1.12. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Учреждением в пределах выделенных средств из бюджета муниципального образования Тимашевский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Оплата труда работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 "Основные условия оплаты труда работников Учреждения" настоящего Положения.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения применительно к соответствующим ПКГ:

2.3.1. По общепрофессиональным профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Постановлением МТ РФ № 31, Постановлением № 45, Приказом № 243, Приказом № 248н: отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 квалификационный уровень	- 9071 рублей;
2 квалификационный уровень	- 9344 рублей;
3 квалификационный уровень	- 9625 рублей;

2 квалификационный уровень - профессии рабочих, отнесенные

к 1 квалификационному уровню, при ставка

заработной выполнении работ по профессии

платы устанавливается с производным наименованием

- 9914 рублей;

"старший (старший по смене) отнесенным к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше;

1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым

предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов

в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

4 квалификационный разряд	- 9914 рублей;
5 квалификационный разряд	- 10212 рублей;

2 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов

в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

6 квалификационный разряд	- 10519 рублей;
7 квалификационный разряд	- 10835 рублей;

3 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - 11160 рубль;

4 квалификационный уровень	- 11495 рублей;
----------------------------	-----------------

2.3.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н, Приказом № 390н:

отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	- 9344 рублей;
	- 9438 рублей;

1 квалификационный уровень	- 9625 рублей;
----------------------------	----------------

2 квалификационный уровень	
отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	- 9722 рублей;

1 квалификационный уровень	
должности служащих 1 квалификационного уровня,	- 9818 рублей;

по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»

должности служащих 1 квалификационного уровня,	
по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
должности служащих 1 квалификационного уровня,	
по которым устанавливается I внутридолжностная категория	- 9914 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня,	
по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	- 10010 рублей;

2 квалификационный уровень	- 9722 рубля;
----------------------------	---------------

3 квалификационный уровень	- 10010 рублей;
----------------------------	-----------------

4 квалификационный уровень	- 10106 рублей;
----------------------------	-----------------

5 квалификационный уровень	- 10202 рубля; от-
----------------------------	--------------------

несенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":

1 квалификационный уровень	- 9914 рубля;
----------------------------	---------------

2 квалификационный уровень	- 10013 рубля;
----------------------------	----------------

3 квалификационный уровень	- 10113 рубля;
----------------------------	----------------

4 квалификационный уровень	- 10212 рублей;
----------------------------	-----------------

5 квалификационный уровень	- 10311 рублей; отне-
----------------------------	-----------------------

сенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня":

1 квалификационный уровень	- 11496 рублей;
----------------------------	-----------------

2 квалификационный уровень	- 11610 рублей;
----------------------------	-----------------

3 квалификационный уровень	- 11725 рубля.
----------------------------	----------------

2.3.3. По занимаемым должностям работников Учреждения на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н:

отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 9625 рублей;

отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1 квалификационный уровень - 11160 рублей;

2 квалификационный уровень - 11272 рублей;

отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:

1 квалификационный уровень - 15528 рублей;

2 квалификационный уровень - 16711 рубль;

3 квалификационный уровень - 16926 рублей;

4 квалификационный уровень - 17081 рубль;

отнесенным к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:

1 квалификационный уровень - 14220 рублей;

2 квалификационный уровень - 15642 рубля;

3 квалификационный уровень - 16353 рубля.

2.3.4. По занимаемым должностям работников МБУДО «СШ» на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н:

отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:

2 квалификационный уровень - 12150 рублей;

3 квалификационный уровень - 12263 рубля.

2.3.5. По занимаемым должностям медицинских работников на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 526:

отнесенным к ПКГ должностей медицинского и фармацевтического персонала первого уровня - 11944 рубль;

отнесенным к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала:

1 квалификационный уровень - 13640 рублей;

2 квалификационный уровень - 13777 рублей;

3 квалификационный уровень - 13913 рублей;

4 квалификационный уровень - 14049 рублей;

5 квалификационный уровень - 14186 рублей;

отнесенным к ПКГ должностей врачей и провизоров:

2 квалификационный уровень - 18890 рублей.

2.3.6. По занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 121н и Приказом № 570:

отнесенным к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" - 12774 рубля;

отнесенным к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии". - 14939 рублей.

2.3.7. По занимаемым должностям работников МБУДО «СШ», отнесенных к должностям физической культуры и спорта на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 165н :

отнесенным к ПКГ должностей работников в области физической культуры и спорта первого уровня: - 9072 рублей;

1 квалификационный уровень - 9164 рубля;

2 квалификационный уровень
отнесенным к ПКГ должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня:

- 1 квалификационный уровень - 9298 рубля;
- 2 квалификационный уровень - 9671 рубль;
- 3 квалификационный уровень - 10693 рубля.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

- ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик - 9914 рублей.
- старший специалист, старший специалист по закупкам - 10013 рубля;
- ведущий специалист - 10213 рубля;
- главный специалист - 10311 рубля;
- заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор - 15040 рублей;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями - 16926 рубля;
- начальник отдела, руководитель структурного подразделения - 15642 рубля.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основании минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.5.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений (отделов, управлений, иных структурных единиц) устанавливаются на 10 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений;

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 4 апреля 2025 года № 269.

2.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.10. Порядок и условия почасовой оплаты работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.11. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы отдельных категорий работников Учреждения, отражен в приложении 3 к Положению.

2.12. Порядок зачета педагогическим работникам Учреждения в стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 4 к настоящему Положению.

2.13. Особенности оплаты труда работников МБУДО «СШ» установлены в приложении 6 к настоящему Положению.

Установленные настоящим подпунктом особенности оплаты работников МБУДО «СШ» применяются в дополнение к нормам настоящего Положения, если не установлено иное.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам Учреждения за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2 Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. Доплата 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

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек;

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

осуществление образовательной деятельности в классах (группах) в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.6. Специалистам, работающим в Учреждении (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе). В случае если руководитель и (или) его заместитель, руководитель структурного подразделения и (или) его заместитель, педагогический работник осуществляют педагогическую деятельность на условиях совмещения, на них распространяется выплата, предусмотренная настоящим пунктом, пропорционально установленной им ставке, нагрузке (педагогической работе);

3.7. Выплаты за специфику работы в Учреждении устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

3.8. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью Учреждения по реализации образовательных программ:

за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств Краснодарского края;

за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств федерального бюджета;

за проверку письменных работ;

за заведение элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое);

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»;

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Управления.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками Учреждения с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

локальными нормативными актами Учреждения - периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

3.9. Выплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливается педагогическим и иным работникам Учреждения, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим

учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе (группе) составляет 4000 рублей в месяц.

Выплата педагогическим и иным работникам Учреждения, осуществляющим классное руководство в двух и более классах (группах), устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе (группе), но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику Учреждения, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в классе (группе, классах, группах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

В рамках настоящего Положения классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя, рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя до истечения срока действия тарификации.

3.10. Нормативным правовым актом Управления могут утверждаться рекомендованные для Учреждения размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями.

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

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

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

3.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Учреждения пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.14. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного

общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

3.15. Отдельным категориям работников Учреждения Управлением муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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

Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 300%.

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

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иных сферах, соответствующих сфере работы Учреждения, в том числе для отдельных категорий работников Учреждения, с учетом положений 3 и 4 к Положению.

Минимальные размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

1. Работникам Учреждения (за исключением работников МБУДО «СШ»:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%.

2. Работникам МБУДО «СШ»:

при стаже работы (выслуге лет) от 1 года до 3 лет - 5%;

при стаже работы (выслуге лет) от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы (выслуге лет) от 5 до 10 лет - 15%;
 при стаже работы (выслуге лет) от 10 до 15 лет - 20%;
 при стаже работы (выслуге лет) от 15 до 20 лет - 25%;
 при стаже работы (выслуге лет) свыше 20 лет - 30%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

Минимальные размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам (за исключением работников МБУДО «СШ»):

0,10 - при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам МБУДО «СШ»:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, спортивного звания, разряда, нагрудного знака, установленных нормативными правовыми актами законодательной и исполнительной власти федерального и регионального уровня, ученой степени:

Минимальные размеры повышающего коэффициента работникам Учреждений за ученую степень, почетное звание (за исключением работников МБУДО «СШ»):

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

работникам МБУДО «СШ», имеющим почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности:

0,80 - при наличии государственной награды "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" или почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", и осуществлении деятельности в отрасли "Физическая культура и спорт" с даты принятия решения о награждении, присвоении;

0,40 - при наличии знаков "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или званий "Мастер спорта СССР международного класса", "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер СССР", "Гроссмейстер России";

0,35 - при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

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

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

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника Учреждения (с даты принятия решения о награждении, присвоении).

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника Учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников Учреждения за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0 (за исключением работников МБУДО «СШ», для которых рекомендуемые размеры повышающего коэффициента установлены в приложении 6 к настоящему Положению).

4.1.7. Выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (за исключением образовательных организаций, осуществляющим образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам), за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся.

Предельные размеры ежемесячных выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся:

2000 рублей - заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 рублей - психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников Учреждения, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников Учреждения более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

4.1.8. Премияльные выплаты:

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

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому празднику.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

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

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получении премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Учреждения вне зависимости от занимаемой должности:

Работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);

Работникам общеобразовательных организаций, дополнительного профессионального образования – ко Дню учителя (5 октября);

Работникам организаций дополнительного образования – ко Дню работника дополнительного образования (8 октября) и ко Дню физкультурника (вторая суббота августа).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

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

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

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3., 4.1.6, 4.1.8 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 - 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения, не образуют новый оклад

(должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 - 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Учреждения с учетом разработанных в Учреждении критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Учреждением по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников Учреждения, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

остальных работников Учреждения, занятых в структурных подразделениях, на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.10. Отдельным категориям работников Учреждения Управлением могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения.

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя устанавливается Управлением в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости Учреждения. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

5.2.3. Порядок отнесения Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения".

5.3. С учетом условий труда руководителям Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном Управлением.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения).

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

По решению Управления руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 - для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.5. По решению Управления руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы Учреждения, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

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

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же Учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением, заместителями руководителя - руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к Приказу № 1601.

5.7. Руководителям учреждений по решению Управления могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными Управлением.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 602, 151 ТК РФ с письменного согласия работника Учреждения приказом Управления на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника Учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником Учреждения с этим же учреждением.

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

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения - правовым актом Управления;

работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения) - локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя учреждения - Управлением;

работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения) - руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников Учреждения месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник Учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником Учреждения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику Учреждения по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников Учреждения руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям Учреждения, сформированных в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников Учреждения, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все выплаты компенсационного и стимулирующего характера и прочие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам Учреждения, трудоустроенным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением.

6.6. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений Управление вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций по определению:

штатной численности работников Учреждения (типовые штаты);

по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников Учреждения.

6.7. Приказом управления утверждаются:

Перечни должностей, относимых к:

Основному персоналу (педагогические работники) Учреждения;

Административно-управленческому персоналу Учреждения;

Вспомогательному персоналу Учреждения;

Предельная доля фонда оплаты труда работников административно- управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Тимашевский район, и не может превышать пяти размеров средней заработной платы работников учреждения.

7.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.3. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 5.1 раздела 5 «Порядок и условия установления

выплат компенсационного характера» настоящего Положения.

7.4. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение.

Порядок и критерии выплаты премии руководителю учреждения ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств районного бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

7.5. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 «Другие вопросы оплаты труда» настоящего Положения.

Приложение № 1
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края

Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края (далее – Порядок, учреждения).

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другом учреждении (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

Учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому, в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.1. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней разные месяцы года.

1.2. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить два раза в год (на 1 января, на 1 сентября), но раздельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

1.3. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную

деятельность в очно-заочной или заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

1.4. В учебную нагрузку педагогических работников за работу обучающимися, получающими образование в заочной форме, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

1.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям оплата труда работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

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

Приложение № 2
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты труда педагогических работников
муниципальных образовательных организаций
и муниципальных учреждений образования
Тимашевского муниципального района Краснодарского края

1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края (далее - Учреждения) применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися, получающими образование в заочной форме, и детьми, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом Учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 1.1. пункта 1 приложения 2 к настоящему Положению;

при замещении педагогическим работником Учреждения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников Учреждения оплата педагогической работы по замещаемой должности производится по часовой ставке замещающего работника Учреждения;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника Учреждения для определения часовой ставки исчисляется за установленную норму часов педагогической работы (норму часов учебной (преподавательской) работы) в неделю исходя из: Должностного оклада, ставки заработной платы;

Выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

Выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;

Выплаты стимулирующего характера по занимаемой должности педагогического работника Учреждения.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). Для мастеров производственного обучения в Учреждении – исходя из среднемесячной нормы рабочих часов.

Оплата труда за совмещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

3. Оплата за педагогическую работу, указанную в пункте 1 настоящего Порядка, руководителю и его заместителю, руководителю структурного подразделения и его заместителю, иному руководителю устанавливается в соответствии с положениями статьи 60² Трудового кодекса Российской Федерации в размерах, не ниже установленных пунктом 1 для педагогических работников.

Приложение № 3
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы
в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (организации) вне зависимости от ведомственной принадлежности и формы собственности; учреждения (организации) здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки – вне зависимости от ведомственной принадлежности и формы собственности	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, педагоги – библиотекари, тьюторы, советники директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба).
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты

1	2
Органы управления образования, культуры, физической культуры и спорта, органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями (организациями) образования, культуры, физической культуры и спорта	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение № 4
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края

ПОРЯДОК
зачета педагогическим работникам
муниципальных образовательных организаций
и муниципальных учреждений образования
Тимашевского муниципального района Краснодарского края в стаж
времени работы в отдельных учреждениях (организациях),
а также времени обучения в учреждениях высшего
и среднего профессионального образования
и службы в Вооруженных Силах СССР
и Российской Федерации

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края (далее - Учреждения) в стаж работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преимущественности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам Учреждения в стаж работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам Учреждения в стаж работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях

в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3 Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в стаж работы включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) - время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю

работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в стаж работы, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в стаж работы засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действующему порядку, за работником сохраняется ранее установленный стаж работы.

Приложение № 5
к Положению об отраслевой системе оплаты
труда работников муниципальных образо-
вательных организаций и муниципальных
учреждений образования Тимашевского му-
ниципального района Краснодарского края
включительно

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы работникам
муниципальных образовательных организациях
и муниципальных учреждениях образования
Тимашевского муниципального района Краснодарского края

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования Тимашевского района (далее - Учреждения)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы(включительно)
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах – педагогическим работникам Учреждения, а также работникам Учреждения, относящимся к категории административно-хозяйственного персонала, работа которых непосредственно связана с указанными обучающимися	2000 рублей
2	За работу в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в центрах дистанционного образования детей-инвалидов, а также специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - педагогическим работникам Учреждения, руководителю учреждения и его заместителям специалистам Учреждения.	до 20 процентов
3	Педагогическим работникам Учреждения за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации, а также за обучение на дому обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, психолого-педагогических (психолого-медико-психологически) консилиумах.	до 20 процентов

Приложение № 6
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края

ОСОБЕННОСТИ
оплаты труда работников муниципальных образовательных
организациях Тимашевского муниципального района
Краснодарского края, реализующих
образовательные программы в области физической
культуры и спорта, функции и полномочия учредителя
в отношении которых осуществляет управление
образования администрации муниципального образования Тимашевский му-
ниципальный район Краснодарского края

1. Настоящие Особенности оплаты труда работников в муниципальных образовательных организациях Тимашевского муниципального района Краснодарского края, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта (далее - Особенности, МБУДО «СШ»), функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет управление образования администрации муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края (далее - Управление) регулируют отдельные вопросы формирования заработной платы работников МБУДО «СШ» в дополнение к нормам, установленным настоящим Положением, устанавливая условия оплаты труда в отношении:

тренеров-преподавателей;
других работников МБУДО «СШ».

2. Оклады (должностные оклады) тренеров-преподавателей устанавливаются на основе минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, установленных подпунктом 2.4.5 пункта 2.4 раздела 2 "Основные условия оплаты труда работников Учреждения" настоящего Положения.

2.1. Тренерам-преподавателям устанавливаются следующие доплаты стимулирующего характера:

норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта согласно приложению 4 к настоящим Особенности;

2.1.2. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата согласно приложению 3 к настоящим Особенностям.

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

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

Объем учебно-тренировочной нагрузки (в неделю, год) для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки.

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

$$\text{Нот} = \text{Нотэп} + \text{Нотр},$$

где:

Нот - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, процентов;

Нотэп - норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (определяется в соответствии с приложением 4 к настоящим Особенностям), процентов;

Нотр - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (определяется в соответствии с приложением 3 к настоящим Особенностям), процентов.

2.1.4. Норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (Нотэп), определяется по формуле:

$$\text{Нотэп} = (к \times щ + к2 \times щ + \dots кп \times нД$$

где:

Нотэп - норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, процентов;

К2, К2,...Кп - количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

н2, н2,...нп - норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапе спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, процентов.

2.1.5. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (НОТР), определяется по формуле:

$$\text{Нотр} = (К1 \times н1 + К2 \times н2 + \dots Кп \times нп),$$

где:

Нотр - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, процентов;

$k_2, k_2, \dots, k_p$ - количество спортсменов (обучающихся), показавших спортивный результат, человек;

$n_2, n_2, \dots, n_p$ - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, процентов.

3. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$$З_{пл} = Д_о + (Д_о \times Н_от),$$

где:

$З_{пл}$ - заработная плата тренера-преподавателя;

$Д_о$ - должностной оклад по соответствующей ПКГ;

$Н_от$ - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, процентов.

3.1. Для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях, кроме основного тренера-преподавателя, допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки с учетом специфики вида спорта, а также иных специалистов при условии их одновременной работы со спортсменами (обучающимися).

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

Распределение (закрепление) тренеров-преподавателей, иных специалистов, совместно участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами МБУДО «СШ».

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

подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленную в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 4 к настоящим Особенности);

подготовку спортсмена (обучающегося), установленную в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 3 к настоящим Особенности).

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

3.3. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсменов (обучающихся), находящихся на этапах спортивной подготовки, в зависимости от показанного результата устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом (обучающимся) был показан наивысший результат, на основании протоколов спортивных соревнований, выписок из протоколов спортивных соревнований или их

копий и сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям - в течение одного года.

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

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 3 к настоящим Особенностям, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена (обучающегося).

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

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

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

Закрепление спортсмена (обучающегося) за тренером-преподавателем определяется локальным актом МБУДО «СШ».

Если в случае истечения срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя в период действия режима функционирования "Повышенная готовность" для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края соответствующим постановлением Губернатора Краснодарского края, спортсмен (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 3 к настоящим Особенностям, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя сохраняется до выступления спортсмена (обучающегося) на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

3.4. Объем учебно-тренировочного процесса для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной подготовки, разработанной и утвержденной МБУДО «СШ», реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

4. Оклады (должностные оклады) других работников МБУДО «СШ» по должностям физической культуры и спорта, за исключением указанных в пунктах 2 и 3 настоящих Особенности, устанавливаются на основе минимальных окладов (должностных окладов) по ПКГ должностей работников в области физической культуры и спорта, установленных настоящим Положением.

4.1. Заработная плата других работников Учреждения по должностям физической культуры и спорта определяется по формуле:

$$Зпл = До + (До \times Ппк),$$

где:

Зпл - заработная плата других работников Учреждения по должностям физической культуры и спорта;

До - должностной оклад других работников Учреждения по должностям физической культуры и спорта по соответствующей ПКГ;

Ппк - персональный повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с приложением 2 к настоящим Особенности.

Персональные повышающие коэффициенты, приведенные в приложении 2 к настоящим Особенности, устанавливаются с учетом разработанных в МБУДО «СШ» показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБУДО «СШ», включая механизм увязки размера оплаты труда работников МБУДО «СШ» с конкретными показателями качества и количества оказываемых МБУДО «СШ» услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

4.2. За результативное участие в подготовке спортсменов к официальным межрегиональным, всероссийским и международным соревнованиям других работников МБУДО «СШ» по должностям физической культуры и спорта к должностному окладу, ставке заработной платы может устанавливаться выплата стимулирующего характера согласно нормативам, приведенным в приложении 3 к настоящим Особенности.

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена устанавливается по наивысшему результату на основании протоколов или выписки из протоколов соревнований.

Стимулирующая выплата направлена на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующая выплата устанавливается за результат, показанный спортсменами в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях, проходящих:

в первом полугодии календарного года (с 1 января по 30 июня текущего года) - назначается с 1 июля текущего года и действует до 31 декабря текущего года;

во втором полугодии календарного года (с 1 июля по 31 декабря текущего года) - назначается с 1 января следующего календарного года и действует до 30 июня следующего календарного года.

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях устанавливается другим работникам МБУДО «СШ» по должностям физической культуры и спорта, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсменов, включенных в состав спортивной сборной команды Краснодарского края.

5. Остальные выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся работникам МБУДО «СШ» в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения

6. Оплата труда работников МБУДО «СШ», занятых по совместительству, производится, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

Приложение 1

к Особенности оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Тимашевского муниципального района Краснодарского края, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет управление образования администрации муниципального образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края

НОРМАТИВЫ

оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих за показанный спортивный результат

Наименование соревнований	Размер норматива оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих за показанный спортивный результат (в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы)						
	Занятое место в соревновании или участие без учета занятого места						
	1	2	3	4	5	6	участие
1	2	3	4	5	6	7	8
Олимпийские виды спорта (спортивные дисциплины), а также неолимпийские дисциплины Олимпийского вида спорта							
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	800	720	720	640	560	560	480
Чемпионат Мира	800	720	720	640	560	560	480
Чемпионат Европы, Европейские игры	640	560	560	480	440	440	440
Кубок Мира (сумма этапов или финал)	640	560	560	480	440	440	440
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	560	520	480	400	360	344	320
Первенство Мира	480	400	400	360	320	320	240
Всемирная универсиада, Всемирные игры, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	640	560	560	480	440	440	440
Первенство Европы	400	360	360	320	280	280	240

Чемпионат России, Всероссийская спартакиада сильнейших спортсменов	560	480	480	250	225	225	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	460	400	380	150	150	-	-
Первенство России (среди молодежи)	400	360	320	150	150	-	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	400	320	280	150	150	-	-
Финал спартакиады молодежи России	400	360	320	150	150	-	-
Финал спартакиады учащихся России	400	320	280	150	150	-	-
Чемпионат ЮФО	125	125	125	-	-	-	-
Первенство ЮФО	125	125	125	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	125	125	125	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	125	125	125	-	-	-	-
Неолимпийские виды спорта (спортивные дисциплины)							
Чемпионат Мира	520	468	468	416	364	364	312
Чемпионат Европы, Европейские игры, Всемирная универсиада, Всемирные игры	416	364	364	312	286	286	260
Кубок Мира (сумма этапов или финал)	416	364	364	312	286	286	260
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	364	338	312	260	234	224	208
Первенство Мира	312	260	260	234	208	208	156
Первенство Европы	260	234	234	208	182	182	156
Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	364	312	312	162	146	146	-
Кубок России (сумма этапов и финал)	364	312	312	-	-	-	-
Первенство России (среди молодежи)	260	234	208	-	-	-	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	260	208	182	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	260	234	208	-	-	-	-
Финал спартакиады учащихся России	260	208	182	-	-	-	-
Чемпионат ЮФО	100	100	100	-	-	-	-
Первенство ЮФО	100	100	100	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	100	100	100	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	100	100	100	-	-	-	-

Приложение 2

к Особенности оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Тимашевского муниципального района Краснодарского края, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет управление образования администрации муниципального образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края

РАЗМЕРЫ
персональных повышающих коэффициентов
к должностным окладам работников муниципальных
образовательных организаций и муниципальных учреждений
образования муниципального образования Тимашевский
муниципальный район Краснодарского края
по должностям физической культуры и спорта

№ п/п	Работники муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края по должностям физической культуры и спорта (за исключением спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих)	Размер персонального повышающего коэффициента
1	Начальник спортивной сборной Тимашевского района (по виду спорта, спортивной дисциплине), главный тренер спортивной сборной команды Краснодарского края (по виду спорта)	1,0-8,0
2	Начальник водной станции	1,0-8,0
3	Начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного)	1,0-8,0
4	Начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения	1,0-8,0
5	Начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	1,0-8,0
6	Старший тренер спортивной сборной команды Тимашевского района (по виду спорта, спортивной дисциплины), старший тренер по резерву спортивной сборной команды Тимашевского района (по виду спорта, спортивной дисциплины)	1,0-7,0
7	Старший тренер-преподаватель по адаптивной физической	1,0-7,0

	культуре, старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист	
8	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист	1,0-7,0
9	Спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий	1,0-7,0
10	Врач по спортивной медицине спортивных сборных команд Тимашевского района (по видам спорта)	1,0-7,0
11	Тренер спортивной сборной команды Тимашевского района (по виду спорта, спортивной дисциплине)	1,0-6,5
12	Аналитик (по виду или группе видов спорта)	1,0-6,5
13	Администратор тренировочного процесса	1,0-6,5
14	Медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды Тимашевского района	1,0-6,0
15	Старший инструктор- методист спортивной сборной команды Тимашевского района по адаптивной физической культуре	1,0-6,0
16	Инструктор- методист по адаптивной физической культуре	1,0-5,5
17	Инструктор по адаптивной физической культуре	1,0-5,5
18	Старший инструктор- методист физкультурно-спортивных организаций	1,0-5,5
19	Инструктор- методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-консультант	1,0-5,5
20	Инструктор по спорту	1,0-5,5
21	Специалист спортивной сборной команды Тимашевского района (по виду спорта, спортивной дисциплине)	1,0-5,5
22	Специалист по подготовке спортивного инвентаря	1,0-5,5
23	Оператор видеозаписи спортивной сборной команды Тимашевского района, хореограф	1,0-4,5
24	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	1,0-4,5
25	Механик спортивной сборной команды Тимашевского района	1,0-4,0

Приложение 3

к Особенности оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Тимашевского муниципального района Краснодарского края, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет управление образования администрации муниципального образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края

НОРМАТИВ
стимулирующей выплаты за результативное участие
в подготовке членов сборной команды
Тимашевского района в официальных межрегиональных,
всероссийских и международных
спортивных соревнованиях

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях (в процентах от должностного оклада, ставки заработной
----------	---------------------------------------	--	---

			платы)
1	2	3	4
В личных или индивидуальных олимпийских дисциплинах по олимпийским видам спорта, а также в неолимпийских дисциплинах Олимпийского вида спорта			
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2-3	450
		4	400
		5-6	350
		участие	300
1.2.	Чемпионат Европы, Кубок Мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400
		2-3	350
		4	300
		5-6	275
		участие	250
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350
		2-3	300
		4	250
1.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	350
		2-3	300
		4	250
		5-6	225
1.5.	Этапы Кубка Мира	1	200
		2-3	175
1.6.	Первенство Мира	1	300
		2-3	250
		4	225
		5-6	200
1.7.	Первенство Европы	1	250
		2-3	225
		4	200
		5-6	175
2. Официальные всероссийские и региональные спортивные игры			
2.1	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	350
		2-3	300
		4	250
		5-6	225
2.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	350
		2-3	300
		4-6	170
2.3.	Первенство России (среди молодежи)	1	225
		2-3	200

		4-6	150
2.4.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200
		2-3	175
		4-6	100
2.5.	Финал Спартакиады молодежи России	1	225
		2-3	200
		4-6	150
2.6.	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200
		2-3	175
		4-6	150
2.7.	Спартакиада молодежи России и спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	50
		2-3	50
2.8.	Чемпионат ЮФО	1	55
		2-3	55
2.9.	Первенство ЮФО	1	45
		2-3	45
2.10.	Чемпионат Краснодарского края	1	45
2.11.	Первенство Краснодарского края		
	молодежь, юниоры	1	40
	старшие юноши, девушки		35
	юноши, девушки		30
	Мальчики, девочки		25
В парных, групповых, командных Олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах Олимпийских видов спорта			
3. Официальные международные спортивные соревнования			
3.1.	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2-3	450
		4	400
		5-6	350
		участие	300
3.2.	Чемпионат Европы, Кубок Мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400
		2-3	350
		4	300
		5-6	275
		участие	250
3.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350
		2-3	300
		4	250
3.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	350
		2-3	300
		4	250
		5-6	225
		участие	200

3.5.	Этапы Кубка Мира	1	200
		2-3	175
3.6.	Первенство Мира	1	300
		2-3	250
		4	225
		5-6	200
3.7.	Первенство Европы	1	250
		2-3	225
		4	200
		5-6	175
4. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
4.1.	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	175
		2-3	150
		4	125
		5-6	110
4.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	175
		2-3	150
		4-5	115
4.3.	Первенство России (среди молодежи)	1	150
		2-3	125
		4-6	110
4.4.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	126
		2-3	75
		4-6	55
4.5.	Финал Спартакиады молодежи России	1	150
		2-3	125
		4-6	110
4.6.	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	125
		2-3	75
		4-6	55
4.7.	Спартакиада молодежи России и спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	45
		2-3	40
4.8.	Чемпионат ЮФО	1	45
		2-3	45
4.9.	Первенство ЮФО	1	40
		2-3	40
4.10.	Чемпионат Краснодарского края	1	35
4.11.	Первенство Краснодарского края		
	молодежь, юниоры	1	30
	старшие юноши, девушки		25
	юноши, девушки		20
	мальчики, девочки		15
5. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
5.1.	Летние и зимние Олимпийские игры,	1	500

	Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	2-3	400
		4-6	400
5.2.	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500
		2-3	400
5.3.	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	300
		2-3	300
5.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300
		2-3	300
		4-6	200
5.5.	Первенство Мира	1	100
		2-3	100
		4-6	50
5.6.	Первенство Европы	1	80
		2-3	80
		4-6	60
5.7.	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	35
		2-3	35
		4-6	25
5.8.	Первенство России (среди молодежи), финал Спартакиады молодежи России	1	35
		2-3	35
		4-6	25
5.9.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	30
		2-3	30
		4-6	20
5.10.	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	20
		2	20
5.11.	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях		
	основной состав сборной	-	50
	молодежный состав сборной	-	30
	юношеский состав сборной	-	20
5.12.	Чемпионат Краснодарского края	1	10
5.13.	Первенство Краснодарского края		
	молодежь, юниоры	1	7
	старшие юноши, девушки		6
	юноши, девушки		5
	мальчики, девочки		4
В личных или индивидуальных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			
6. Официальные международные спортивные соревнования			

6.1	Чемпионат мира. Всемирные игры	1	400
		2-3	350
		4	300
		5-6	275
6.2.	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	350
		2-3	300
		4	275
		5-6	250
6.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	300
		2-3	275
6.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300
		2-3	275
		4	200
		5-6	175
6.5.	Первенство Мира	1	250
		2-3	225
6.6.	Первенство Европы	1	225
		2-3	200
7. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
7.1.	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	300
		2-3	275
		4	200
		5-6	175
7.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	300
		2	250
		3	175
7.3.	Первенство России (среди молодежи)	1	200
		2-3	175
		4-6	100
7.4.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200
		2-3	150
7.5.	Финал Спартакиады молодежи России	1	200
		2-3	175
		4-6	100
7.6.	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200
		2-3	150
		4-6	100
7.7.	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	45
		2-3	40
7.8.	Чемпионат ЮФО	1	50
		2-3	50
7.9.	Первенство ЮФО	1	40

		2-3	40
7.10.	Чемпионат Краснодарского края	1	35
7.11.	Первенство Краснодарского края		
	молодежь, юниоры	1	30
	старшие юноши, девушки		25
	юноши, девушки		20
	мальчики, девочки		15
В парных, групповых, командных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			
8. Официальные международные спортивные соревнования			
8.1.	Чемпионат Мира, всемирные игры	1	200
		2-3	175
		4	150
		5-6	135
8.2.	Чемпионат Европы, Кубок Мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	175
		2-3	150
		4	125
		5-6	110
8.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	150
		2-3	130
8.4.	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	150
		2-3	130
		4	100
		5-6	85
8.5.	Первенство Мира	1	125
		2-3	110
8.6.	Первенство Европы	1	110
		2-3	100
9. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
9.1.	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	150
		2-3	130
		4	100
		5-6	85
9.2.	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	150
		2	125
		3	85
9.3.	Первенство России (среди молодежи)	1	100
		2-3	85
		4-6	55
9.4.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	100
		2-3	75
9.5.	Финал Спартакиады молодежи России	1	100
		2-3	85
		4-6	55
9.6.	Финал Спартакиады учащихся России,	1	100

	финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	2-3	75
		4-6	55
9.7.	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	40
		2-3	35
9.8.	Чемпионат ЮФО	1	40
		2-3	40
9.9.	Первенство ЮФО	1	35
		2-3	35
9.10.	Чемпионат Краснодарского края	1	30
9.11.	Первенство Краснодарского края		
	молодежь, юниоры	1	25
	старшие юноши, девушки		20
	юноши, девушки		15
	мальчики, девочки		15
10. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
10.1.	Чемпионат Мира	1	500
		2-3	400
		4-6	400
10.2.	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	300
		2-3	300
10.3.	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	300
		2-3	300
10.4.	Всемирная универсиада, Всемирные игры	1	300
		2-3	300
		4-6	200
10.5.	Первенство Мира	1	100
		2-3	100
		4-6	50
10.6.	Первенство Европы	1	80
		2-3	80
		4-6	60
10.7.	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	35
		2-3	35
		4-6	25
10.8.	Первенство России (среди молодежи), финал Спартакиады молодежи России	1	35
		2-3	35
		4-6	25
10.9.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал спартакиады учащихся России, Финал Спартакиады спортивных школ		35
		1	35
		2-3	25
10.10.	Прочие межрегиональные спортивные	1	20
		2	20

	соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО		
10.11	Участие в составе сборной команды России в официальных соревнованиях		
	основной состав сборной	-	50
	молодежный состав сборной	-	30
	юношеский состав сборной	-	20
10.12	Чемпионат Краснодарского края	1	10
10.13	Первенство Краснодарского края		
	молодежь, юниоры	1	7
	старшие юноши, девушки		6
	юноши, девушки		5
	мальчики, девочки		4

Приложение 4

к Особенности оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Тимашевского муниципального района Краснодарского края, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет управление образования администрации муниципального образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края

НОРМАТИВ

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

Вид дополнительной общеобразовательной программы в области физической культуры и спорта	Этап спортивной подготовки	Сроки реализации этапов спортивной подготовки (в годах)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численности состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (в процентах от должностного оклада)		
			группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
дополнительные общеразвивающие программы	спортивно-оздоровительный этап	весь период	6	6	6
Дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	этап начальной подготовки	до года	10	9	8
		свыше года	13	12	11
	учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 3 лет	15	14	13
		свыше 3 лет	20	18	16

	этап совершенствования спортивного мастерства	свыше года	40	34	30
	этап высшего спортивного мастерства	без ограничений	50	40	35

Примечание:

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

К первой группе относятся виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, кроме командных видов спорта;

Ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета, Международного паралимпийского комитета, Международного сурдалимпийского комитета и включённые во Всероссийский реестр видов спорта;

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

Приложение № 7
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края

№ п/п	Муниципальные образовательные организации и муниципальные учреждения образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края (далее – Учреждения), группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
I Руководители муниципальных дошкольных организаций Тимашевского муниципального района Краснодарского края		
1	I группы по оплате труда руководителей	37040,0
2	II группы по оплате труда руководителей	1,2-1,3
3	III группы по оплате труда руководителей	1,31-1,4
4	IV группы по оплате труда руководителей	1,41-1,5
II Руководители муниципальных общеобразовательных организаций Тимашевского муниципального района Краснодарского края		
1	I группы по оплате труда руководителей	37040,0
2	II группы по оплате труда руководителей	1,2

3	III группы по оплате труда руководителей	1,3
4	IV группы по оплате труда руководителей	1,4
III Руководители муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края		
1	Учреждения I группы по оплате труда руководителей	37040,0
2	Учреждения II группы по оплате труда руководителей	1,090
3	Учреждения III группы по оплате труда руководителей	1,227
IV Руководители муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края		
1	Учреждения I группы по оплате труда руководителей	37040,0
2	Учреждения II группы по оплате труда руководителей	1,269

Приложение № 8
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

**должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, ставка заработной платы, рублей
1	2	3
I. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь, стенографистка, табельщик	9344,00
2 квалификационный уровень	Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	9438,00

II. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь руководителя, техник (всех наименований)	9625,00
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующим складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	9722,00
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	9818,00
3 квалификационный уровень	Заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9914,00
4 квалификационный уровень	Заведующий виварием, мастере участка (включая старшего), механик (гаража). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться наименование «ведущий»	10010,00
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, заместитель главного бухгалтера	10202,00
III. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), корректор, математик, менеджер по рекламе,	9914,00

	менеджер по связям с общественностью, программист, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, специалист по охране труда, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юристконсульт, специалист в сфере закупок.	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10013,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10113,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	10212,00
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских;	10311,00
IV. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	11496,00
2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик)	11610,00
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала другого обособленного структурного подразделения	11725,00

Приложение № 9
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края

ПЕРЕЧЕНЬ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ

Рабочих муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1	2	3
I. Общие профессии рабочих первого уровня		
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: автоклавщик; аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель мототранспортных средств; водитель электро- и автотележки; возчик; газосварщик; гардеробщик; гладильщик; грузчик; дворник; дезинфектор; жестянщик; зоолаборант серпентария (питомника); изготовитель пищевых полуфабрикатов; истопник; каменщик; кассир билетный; кастелянша; киномеханик; кладовщик; кондитер; контролер-кассир; конюх; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручнойковки; курьер; кухонный рабочий; лаборант химического анализа; лифтер; маляр; матрос береговой; матрос-спасатель; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист холодильных установок; мойщик посуды;

	мойщик-уборщик подвижного состава; моторист (машинист); обработчик справочного и информационного материала; обувщик по ремонту обуви; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор копировальных и множительных машин; оператор котельной; оператор очистных сооружений; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; официант; парикмахер; пекарь; переплетчик документов; плотник; повар; подсобный рабочий; полотер; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; приемщик заказов; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); приемщик пункта проката; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; раздатчик нефтепродуктов; рабочий по уходу за животными; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; радиоператор; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; садовник; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь-ремонтник; слесарь-электрик; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; стеклопротирщик; столяр; слесарь-электромонтажник; сторож (вахтер); телефонист местной телефонной связи; токарь-расточник; токарь; тракторист; уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фильмопроверщик; фотограф; фотооператор; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием

		«старший» (старший по смене)
II	Общие профессии рабочих второго уровня	
III. Должности педагогический работников образовательных организаций		
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: автоклавщик; аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель автомобиля; водолаз; газосварщик; гладильщик; жестянщик; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; контролер-кассир; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручной ковки; лаборант по ультразвуковой технике; лаборант технического анализа; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; механик по техническим видам спорта; моторист (машинист) наездник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; обувщик по ремонту обуви; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор котельной; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оптик медицинский; официант; пекарь; плотник; повар; пожарный; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь-ремонтник; слесарь-электрик; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; слесарь-электромонтажник; токарь; токарь-расточник; фильмопроверщик; фотограф; швея; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты

		и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: аппаратчик экстрагирования; водитель автомобиля; водолаз; маляр; газосварщик; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; машинист (кочегар) котельной; повар; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь-ремонтник; слесарь-инструментальщик; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электромонтажник; столяр; токарь; токарь-расточник; тренер лошадей; фотограф; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; водолаз; слесарь-ремонтник
4	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных присвоение 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы и высококвалифицированных рабочих.

Приложение № 10
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края применительно к соответствующим ПКГ

п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Должностной оклад, ставка заработной платы
1	2	3
I. Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	9625,00
II. Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	11160,00
2	1 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	11272,00
III. Должности педагогических работников образовательных организаций		
1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	15528,00
2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог – организатор; социальный педагог	16771,00
3	3 квалификационный уровень: воспитатель; ма-	16926,00

	стер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования, советник директора по воспитанию и взаимодействию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
4	4 квалификационный уровень: преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и Защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель – дефектолог; учитель – логопед (логопед), педагог - библиотекарь	17081,00
IV. Должности педагогический работников МБУДО «СШ»		
1	2 квалификационный уровень: тренер - преподаватель	12150,00
2	3 квалификационный уровень: старший тренер – преподаватель, методист	12263,00
V. Должности руководителей структурных подразделений		
1	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	14220,00
2	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно–консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения)	15642,00
3	3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	16353,00

Приложение № 11
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы медицинских работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края применительно к соответствующим ПКГ

п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Должностной оклад, ставка заработной платы
1	2	3
I. Средний медицинский и фармацевтический персонал		
1	1 квалификационный уровень: инструктор по лечебной физкультуре	9700,00
2	2 квалификационный уровень: медицинская сестра диетическая	9797,00
3	3 квалификационный уровень: медицинская сестра (ортопедика)	9895,00
4	4 квалификационный уровень: медицинская сестра перевязочной	9994,00
5	5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	10094,00
II. Врачи и провизоры		
1.	2 квалификационный уровень: врачи - специалисты	14288,00

Приложение № 12
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей работников культуры, искусства и кинематографии муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевский муниципального района Краснодарского края применительно к соответствующим ПКГ

п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Должностной оклад, ставка заработной платы
1	2	3
I. Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
1	библиотекарь	11435,00
II. Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		
2	звукорежиссер	9797,00

Приложение № 13
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей работников физической культуры и спорта муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края применительно к соответствующим ПКГ

п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Должностной оклад, ставка заработной платы
1	2	3
I. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта первого уровня		
1	1 квалификационный уровень дежурный по спортивному залу, сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	8446,00
2	2 квалификационный уровень спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий	8532,00
II. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня		
1	1 квалификационный уровень инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, тренер-наездник лошадей, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	8657,00
2	2 квалификационный уровень администратор тренировочного процесса, инструктор	9004,00

1	2	3
	тор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, медицинская сестра по спортивному массажу, оператор видеозаписи спортивной сборной команды Тимашевского района, тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф	
3	3 квалификационный уровень инструктор-методист спортивной сборной команды Тимашевского района по адаптивной физической культуре, начальник водной станции, начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково - спортивного), начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения, специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист, физкультурно-спортивных организаций; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	9956,00

Приложение № 14
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края

№ п/п	Муниципальные образовательные организации и муниципальные учреждения образования Тимашевского муниципального района (далее – Учреждения), группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
I Руководители муниципальных дошкольных организаций Тимашевского муниципального района Краснодарского края		
1	I группы по оплате труда руководителей	36559
2	II группы по оплате труда руководителей	1,2;1,3
3	III группы по оплате труда руководителей	1,31;1,4
4	IV группы по оплате труда руководителей	1,41;1,5
II Руководители муниципальных общеобразовательных организаций Тимашевского муниципального района Краснодарского края		
1	I группы по оплате труда руководителей	39781
2	II группы по оплате труда руководителей	1,2
3	III группы по оплате труда руководителей	1,3
4	IV группы по оплате труда руководителей	1,4
III Руководители муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края		
	Учреждения I группы по оплате труда руководителей	39781
	Учреждения II группы по оплате труда руководителей	1,090
	Учреждения III группы по оплате труда	1,227

	руководителей	
IV руководители муниципальных учреждений образования Тимашевского муниципального района Краснодарского края		
1	Учреждения I группы по оплате труда руководителей	39781
2	Учреждения II группы по оплате труда руководителей	1,269

Приложение № 3
к Коллективному договору
МБУДО «СШ»

Согласовано

Председатель ГПО МБУДО «СШ»

Е.В. Анисимова

2026 года



Согласовано

Директор МБУДО «СШ»

А.П. Покотило

2026 года



**Перечень
должностей работников МБУДО «СШ»
с ненормированным рабочим днем и дополнительным
оплачиваемым отпуском**

№	Должность	Количество дней
1.	Директор	14
2.	Заместители директора	14
3.	Заведующий гребной базой	7
4.	Водитель автомобиля	7
5.	Заведующий хозяйством	7

Приложение № 4
к Коллективному договору
МБУДО «СШ»

Согласовано

Председатель ППО МБУДО «СШ»

Е.В. Анисимова

« » 2026 года



Согласовано

Директор МБУДО «СШ»

А.П. Покотило

« » 2026 года



**Перечень
замещения должностей работников в МБУДО «СШ»**

№	Основная должность	Замещаемая должность
1.	Директор	Тренер-преподаватель
2.	Заместитель директора по спортивной работе	Тренер-преподаватель Методист
3.	Заместитель директора по учебной работе	Специалист по кадрам Секретарь
4.	Заместитель директора по методической работе	Тренер-преподаватель Специалист по кадрам Секретарь
5.	Заместитель директора по АХР	Секретарь
6.	Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель
7.	Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель Методист
8.	Заведующий гребной базой	Техник Рабочий по комплексному обслуживанию помещений
9.	Водитель автомобиля	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Уборщик служебных помещений Техник
10.	Сторож	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Уборщик служебных помещений Техник

Приложение № 5
к Коллективному договору
МБУДО «СШ»

Согласовано
Председатель ППО МБУДО «СШ»
Е. В. Анисимова
« 17 » 2026 года



Согласовано
Директор МБУДО «СШ»
А. П. Покотило
« 17 » 2026 года



**Положение
об охране труда работников МБУДО «СШ»**

1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определенные соглашением (ст. 225 ТК РФ);

обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ);

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

организовать работу в учреждении, по специальной оценке, условий труда на рабочем месте (ст. 214 ТК РФ). В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда;

проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

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

обеспечить обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

Приложение № 6
к Коллективному договору
МБУДО «СШ»

Согласовано

Председатель ТПОУ МБУДО «СШ»

Е.В. Анисимова

2026 года



Согласовано

Директор МБУДО «СШ»

А.П. Покотило

2026 года



Соглашение по охране труда работников МБУДО «СШ»

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:			
							улучшаются условия труда		облегчаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Комплектование аптечек	шт.	10	10	2026-2029	заместитель директора по АХР	0	0	0	0
2.	Контроль состояния используемого оборудования				2026-2029	заместитель директора по АХР	0	0	0	0
3.	Ремонт используемого оборудования				2026-2029	Зам директора по АХР				
4.	Текущий ремонт гребной базы	М²	256	50	2026-2029	Заведующий гребной базой				
5.	Разработать необходимую документацию по охране труда				2026-2029	Заведующий гребной базой				

Приложение № 7
к Коллективному договору
МБУДО «СШ»

Согласовано

Председатель ППО МБУДО «СШ»

Е.В. Анисимова

« 17 »

2026 года



Согласовано

Директор МБУДО «СШ»

А.П. Покотило

« 17 »

2026 года



ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
которым в соответствии с Типовыми нормами установлена
бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индиви-
дуальной защиты

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания). Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов). Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания), Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
2	Водитель автомобиля	Жилет сигнальный повышенной видимости.	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм

		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания). Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания). Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания). Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений. Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт. на 2 года 1 шт. на 2 года 1 пара на 2 года 12 пар 1 шт. 1 шт.	выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)
3	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания). Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания). Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)

Приложение № 8
к Коллективному договору
МБУДО «СШ»

Согласовано

Председатель ИПО МБУДО «СШ»

Е.В. Анисимова

« 17 »

2026года



Согласовано

Директор МБУДО «СШ»

А.П. Покотило

« 17 »

2026года



ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
которым в соответствии с Типовыми нормами установлена
бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индиви-
дуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами, защиты
работников

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Комбинезон KaSper 68 от общих производственных загрязнений.	1 шт. в месяц	

Приложение № 9
к Коллективному договору
МБУДО «СШ»

Согласовано

Председатель ЦПО МБУДО «СШ»
Е.В. Анисимова
« 17 » 2026 года



Согласовано

Директор МБУДО «СШ»
А.П. Покотило
« 17 » 2026 года



ПЕРЕЧЕНЬ
профессий работников, получающих бесплатно
смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4	5	6
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Младший обслуживающий персонал	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г
					250 мл
2	Водитель автомобиля	Младший обслуживающий персонал	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудно смываемыми устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты	300 г 500 мл
3	Уборщик производственных и служебных помещений	Младший обслуживающий персонал	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г 250 мл

Приложение № 10
к Коллективному договору
МБУДО «СШ»

Согласовано

Председатель ПНО МБУДО «СШ»
Е.В. Анисимова
«17» 2026 года



Согласовано

Директор МБУДО «СШ»
А.П. Покотило
«17» 2026 года



ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании Закона РФ «Об образовании» и приказа Министерства здравоохранения и социального развития от 28.10.2008 года № 598н.

1.2. Настоящее положение вводится в целях материального стимулирования работников образовательного учреждения для повышения эффективности научно-методической, научно-исследовательской и экспериментальной работы в МБУДО «СШ»

1.3. Выплаты устанавливаются приказом директора МБУДО «СШ» при согласовании с ПК в пределах средств, выделяемых на оплату труда работникам МБУДО «СШ».

1.4. Выплаты работникам МБУДО «СШ» устанавливаются сроком на один учебный год при проведении тарификации в начале учебного года.

1.5. Выплаты работникам МБУДО «СШ» могут быть сняты приказом директора по согласованию с ПК.

1.6. Размер выплаты может быть сокращён в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с ПК.

1.7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на повышение качества труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

1.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются с работником трудовым договором.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Выплаты за высокие показатели результативности производить доплату за: высокие спортивные и производственные достижения в работе или выполнение особо важных работ;

разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений, науки.

2.2. В соответствии с выполнением программы развития МБУДО «СШ» производить доплату за:

научно-методическую работу

научно-исследовательскую работу

экспериментальную работу

разработку и внедрение авторских программ, педагогических изобретений.

2.3. Выплаты работникам за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы при проведении спортивно-массовых мероприятий районного, городского и краевого уровня.

3. Выплаты за качество выполняемых работ

3.1. Производить выплату за высокую результативность обучающихся.

3.2. Производить выплату за эффективное управление образовательным процессом.

3.3. Производить выплату за результативное и эффективное управление административно-хозяйственным процессом.

3.4. Производить выплату за качество обеспечения исправности технического состояния автомобиля.

3.5. Производить выплату за качество выполнения мелкого ремонта автомобиля.

Приложение № 11
к Коллективному договору
МБУДО «СШ»

Согласовано

Председатель ППО МБУДО «СШ»

Е.В. Анисимова

« 17 » 2026 года



Согласовано

Директор МБУДО «СШ»

А.П. Покотило

« 17 » 2026 года



ПОЛОЖЕНИЕ о выплатах компенсационного характера

1. Общие положения

1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

1.2. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Краснодарского края.

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

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

2. Размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения

2.1. Производить выплаты:

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

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных выплат производить с повышающим коэффициентом;

за интенсивную работу в праздничные и выходные дни, связанную с несением юридической ответственности в течение всего времени пребывания с детьми;

за подготовку школы к учебному году и соответствующее санитарно-техническое состояние здания гребной базы и территории в течение года заведующему гребной базой и обслуживающему персоналу;

за интенсивность и напряженность работы, связанной с увеличением объема работ по одноименной должности;

за выполнение работ, носящих разъездной характер;

лицам, выполняющим обязанности временно отсутствующего директора.

2.2. Производить доплаты:

за проведение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, на высоком результативном уровне, отмеченном руководством вышестоящей организации, либо руководителем учреждения.

за выполнение обязанностей общественного инспектора по учёту военнообязанных, специалиста по технике безопасности и охране труда.

за выполнение, наряду с основной работой, обязанностей временно отсутствующего работника.

Приложение № 12
к Коллективному договору
МБУДО «СШ»

Согласовано
Председатель ППО МБУДО «СШ»
Е.В. Анисимова
«17» ноября 2026 года



Согласовано
Директор МБУДО «СШ»
А.П. Покотило
«17» ноября 2026 года



ПОЛОЖЕНИЕ о премировании сотрудников МБУДО «СШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о материальном премировании разработано в целях повышения эффективности и качества выполнения должностных обязанностей работниками МБУДО «СШ».

1.2. Премияльный фонд формируется из средств экономии фонда заработной платы и распределяется приказом директора по учреждению при согласовании с профсоюзным комитетом.

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

1.4. Премияльные выплаты осуществляются:
по итогам работы (за месяц, квартал, год); за выполнение особо важных и срочных работ; к отраслевому профессиональному празднику.

1.5. При премировании учитывается:
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий; высокий уровень организации учебно-тренировочного процесса (мониторинг деятельности на муниципальном уровне), учебно-методической, инновационной и исследовательской деятельности; высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

высокие результаты тренеров-преподавателей в научно-методической, инновационной и проектной деятельности, разработку и внедрение авторских программ и педагогических изобретений, проектов и акций, выпуск методических рекомендаций,

статей в СМИ;

высокие спортивные достижения обучающихся на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

организация и проведение спортивно-массовых и социально-значимых мероприятий районного, городского и краевого уровня;

подготовка образовательного учреждения и спортивных объектов к новому учебному году, проведение работ по материально-техническому оснащению и благоустройству территории гребной базы.

2. Размеры материального поощрения

2.1. Премия может осуществляться как единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

2.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

2.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

2.4. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Учреждения вне зависимости от занимаемой должности:

работникам общеобразовательных организаций, дополнительного профессионального образования - ко Дню учителя (5 октября);

работникам организаций дополнительного образования - ко Дню работника дополнительного образования (8 октября) и ко Дню физкультурника (вторая суббота августа).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

2.5. Предусмотренные премии, подпунктом учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособия по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения (если имеются) - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.6. По итогам высоких показателей профессиональной деятельности педагогического, административного, учебно-вспомогательного и технического персоналов премия максимальным размером не ограничена за:

высокие спортивные достижения обучающихся, подготовку победителей и призеров соревнований муниципального, регионального, федерального и международного уровня;

участие в организации и проведении соревнований внутришкольного, муниципального, регионального, федерального и международного уровня;

активное участие и творческую инициативу при проведении спортивно-массовых, общественных, социально-значимых и патриотических мероприятий;

сохранность контингента и высокий уровень организации учебного-тренировочного процесса, направленного на освоение дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта обучающимися школы;

квалифицированную методическую работу педагогических работников и учебно-вспомогательного состава (активное участие в семинарах муниципального, регионального, федерального уровня, публикация статей в СМИ, внедрение авторских программ, методических разработок и рекомендаций для педагогов учреждений физкультурно-спортивной направленности дополнительного образования и общеобразовательных организаций, тесное взаимодействие с родителями);

заблаговременную подготовку гребной базы к учебному году, оснащение, ремонтные работы, мероприятия по благоустройству территории спортивного объекта;

безаварийную работу и качественное обслуживание автотранспорта.

по итогам работы (за месяц, квартал, год); за выполнение особо важных и срочных работ; к отраслевому празднику.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчётов; участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий; высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

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

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

2.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничен.

2.6.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может выплачена работникам Учреждения вне зависимости от занимаемой должности:

Работникам общеобразовательных организаций, дополнительного профессионального образования – ко Дню учителя (5 октября);

Работникам организаций дополнительного образования – ко Дню работника дополнительного образования (8 октября) и ко Дню физкультурника (вторая суббота августа).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Приложение № 13
к Коллективному договору
МБУДО «СШ»

Согласовано

Председатель ТПО МБУДО «СШ»

Е.В. Анисимова

« 14 » 2026 года



Согласовано

Директор МБУДО «СШ»

А.Г. Покотило

« 14 » 2026 года



ПЕРЕЧЕНЬ

оснований для предоставления единовременной материальной помощи работникам МБУДО «СШ» и её размеры

1. Единовременная материальная помощь предоставляется работникам из фонда экономии заработной платы.
2. Единовременная материальная помощь предоставляется работникам в следующих случаях и размерах:
 - от 1000 до 15000 рублей (от одной до пятнадцати тысяч) - продолжительное и тяжёлое заболевание работника;
 - от 1000 до 15000 рублей (от одной до пятнадцати тысяч) - юбилеи работников – 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет;
 - от 1000 до 10000 рублей (от одной до десяти тысяч) - похороны близких членов семьи;
 - от 1000 до 8000 рублей (от одной до восьми тысяч) - помощь молодым работникам, вступающим в брак;
 - от 1000 до 8000 рублей (от одной до восьми тысяч) - рождение ребёнка в семье молодого работника;
 - от 1000 до 10000 рублей (от одной до десяти тысяч) - в связи с заболеванием детей работников организации;
 - от 1000 до 15000 рублей (от одной до пятнадцати тысяч) - работникам, имеющим детей инвалидов;
 - от 1000 до 15000 рублей (от одной до пятнадцати тысяч) - работникам, чьи дети обучаются в высших и средних учебных заведениях на коммерческой основе;
 - от 1000 до 15000 рублей (от одной до пятнадцати тысяч) - работникам, в связи с тяжёлым материальным положением семьи;
 - от 1000 до 10000 тысяч рублей (от одной до десяти тысяч) - в связи с выходом работника на пенсию.