Управление образования администрации города Белгорода

Белгородская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

От работодателя:
Директор
_____ В.Н. Яковлев

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
_____ И.А. Белец

Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 6» г. Белгорода на период с 04.04.2023 по 03.04.2026 гг.

Принят на общем собрании
трудового коллектива работников
МБУДО СШ № 6 г. Белгорода
Протокол № 4
от «04» апреля 2023 года

Администрация города Белгорода
Управление по труду
и социальному партнёрству
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
№ 19/23-обр от 12.04 20 23 г.
(подпись) М.И. Мешкова

Белгород, 2023 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа № 6» г. Белгорода (далее МБУДО СШ № 6).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУДО СШ № 6 и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники МБУДО СШ № 6 являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета МБУДО СШ № 6 Белец Ирины Анатольевны (далее - Профком);
- работодатель в лице его представителя – директора Яковлева Валерия Николаевича.

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

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования МБУДО СШ № 6, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

1.8. При реорганизации МБУДО СШ № 6 в форме слиянии, присоединении, разделении, выделении Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности МБУДО СШ № 6 Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации МБУДО СШ № 6 Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем подписания представителями сторон дополнительных соглашений.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с «04» апреля 2023 года.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с ПК);

1.17. Стороны определяют следующие формы управления МБУДО СШ № 6 непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию с) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН

Стороны обязуются:

2.1. Сотрудничать на принципах социального партнёрства и уважения взаимных интересов, соблюдения действующего законодательства и условий Коллективного договора.

2.2. Проводить политику, направленную на повышение эффективности работы, дисциплины труда, ответственности работников за выполнение своих должностных обязанностей, решая при этом социальные, бытовые вопросы работников и членов их семей с учётом финансовых возможностей МБУДО СШ № 6.

Работодатель обязуется:

2.3. Осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда, повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников, организацию их отдыха и досуга.

2.4. Соблюдать действующее трудовое законодательство РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, условия настоящего Коллективного договора, трудовых договоров с работниками.

2.5. Выплачивать в полном объёме заработную плату работникам в сроки, установленные ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

2.6. Осуществлять обязательное медицинское страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.7. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и пожарной безопасности.

2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективные

договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (Ст.22 ТК РФ).

2.9. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля его выполнения.

2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзного комитета в соответствии с настоящим Коллективным договором и действующим законодательством.

2.11. Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в сроки, установленные законодательством.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.12. Способствовать устойчивой деятельности МБУДО СШ № 6 по соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.13. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других социально-экономических проблем (ст.29 ТК РФ).

2.14. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

2.15. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, принятых локальных нормативных актов без учёта мнения профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ).

2.16. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора.

2.17. Представлять и защищать интересы работников в государственных инспекциях труда, комиссии по трудовым спорам МБУДО СШ № 6, суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.18. Проводить культурно-массовые, спортивные и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.19. Рассматривать представления Работодателя по различным вопросам в сроки, предусмотренные законодательством.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется 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. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.2. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, в связи с изменениями организационных или

технологических условий труда (изменением числа групп или количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану, изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.3. Работодатель заключает по соглашению с работниками МБУДО СШ № 6 трудовой договор, как на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры.

3.4. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБУДО СШ № 6, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБУДО СШ № 6.

3.5. В случае призыва работников на военную службу по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, действие трудовых договоров, заключенных между работниками и работодателем, приостанавливается на период прохождения работниками военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудовых договоров за работниками сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другими работниками срочные трудовые договоры на время исполнения обязанностей отсутствующих работников по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан осуществлять выплаты в размере не ниже средней заработной платы за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».

Действие трудовых договоров возобновляется в день выхода работников на работу.

Работники обязаны предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работники в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

3.6. Осуществлять ежемесячную выплату работникам по основному месту работы на период прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, в размере средней заработной платы за счет средств

бюджета городского округа «Город Белгород».

Производить расчет размера средней заработной платы для назначения ежемесячной выплаты работникам в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУДО СШ № 6.

4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБУДО СШ № 6.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному мест у работы.

4.3.4. Организовывать и обеспечивать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, т.е. одновременное сокращение 5 процентов от общей численности работающих - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- центру занятости населения — не позднее, чем за два месяца данные о предстоящем сокращении на каждого работника с указанием его профессии, должности, квалификации и размера оплаты труда;

5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.3.Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.4 . Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в МБУДО СШ № 6 свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели профсоюзного комитета.

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

5.4.3. Работникам, высвобожденным из МБУДО СШ № 6 в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством согласно ст. 178, 180 ТК РФ.

5.4.4. При появлении новых рабочих мест в МБУДО СШ № 6, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБУДО СШ № 6 в связи с сокращением численности или штата.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО СШ № 6 (ст. 91 ТК РФ), учебными расписаниям (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУДО СШ № 6.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБУДО СШ № 6 продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством – 40-часовая рабочая неделя, с выходными днями суббота и воскресенье, перерыв с 13.00 до 14.00.

6.3. Для тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов МБУДО СШ № 6 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Для инструкторов по физической культуре устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 30 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей устанавливается с учетом норм часов педагогической

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

6.4. По соглашению сторон как при приеме на работу, так и в последствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

6.5. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.6. Привлечение работников МБУДО СШ № 6 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством (ст. 153 ТК РФ).

6.7. Время каникул в течение учебного года, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем. В эти периоды тренеры-преподаватели привлекаются работодателем для работы на учебно-оздоровительных, тренировочных сборах, а также к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их педагогической нагрузки до начала каникул.

6.8. 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. 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается

замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст 262.2 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

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 устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью за 14 дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1.Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 5 календарных дней в год;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;
- работникам по их заявлениям, продолжительностью по соглашению сторон.

6.9.2.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.9.3. Освобождать от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода.

6.9.4. В случае призыва работника на военную службу по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или добровольного содействия и выполнения задач, возложенных на ВС РФ.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ с приостановлением действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы, либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работников сохраняется рабочее место (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей временного отсутствующего работника.

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на представление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Работодатель осуществляет ежемесячную выплату работникам по основному месту работы на период прохождения военной службы в ВС РФ по контракту, по призыву, по мобилизации или заключения контакта о добровольном содействии в выполнении задач, в размере средней заработной платы работника.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1. Оплата труда работников МБУДО СШ № 6 предусматривает отраслевой принцип системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств муниципального бюджета и иных доходов на основе базовой ставки в

зависимости от должности, а также гарантированных, компенсационных, стимулирующих и иных выплат. Оплата труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 6» города Белгорода устанавливается в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 6» г. Белгорода.

7.2. Осуществляется единый порядок аттестации и квалифицированного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп.

7.3. Тарификация работ работников рабочих профессий, специалистов, служащих, руководителей осуществляется с учетом применения Единого тарифно-квалификационного справочника.

7.4. Фонд оплаты труда формируется за счет 2-х источников: муниципального бюджета и внебюджетных средств МБУДО СШ № 6.

7.5. С 01 января 2023 года устанавливается минимальный размер оплаты труда в сумме 16 242 рубля в месяц. Далее, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом РФ.

7.6. Проводится индексация заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.7. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц – 5 и 20 числа путем перечисления на банковский счет работника. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

7.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством РФ о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

По письменному заявлению работника оплата труда может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

7.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала, в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.8. Все виды компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются к должностному окладу. Размеры доплат и надбавок устанавливаются директором МБУДО СШ № 6 по согласованию с профкомом.

7.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

7.10. Оплата при суммированном учете рабочего времени учитывается и выплачивается в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБУДО СШ № 6 г. Белгорода»:

- в течение учетного периода в соответствии с графиком работы выплачивается:

а) заработная плата, рассчитанная исходя из установленного оклада и стимулирующих выплат, среднемесячного количества часов и фактически отработанных часов в месяц;

б) среднемесячное количество часов подсчитывается исходя из нормального, согласно производственному календарю) количества часов за год при условии 5-дневной рабочей недели;

в) по истечении учетного периода часы переработки оплачиваются исходя из часовой тарифной ставки за первые 2 часа в полуторном размере, за каждый последующий час - в двойном размере. Стоимость часа исчисляется путем деления должностного оклада на среднемесячную норму рабочих часов по производственному календарю;

7.11 Оплата выходных и праздничных дней производится следующим образом:

- Если рабочая смена работника по графику сменности попадает на праздничный день, то его труд оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.
- По желанию работника, работавшего в выходной или 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.
- Работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени. Оплата производится всем работникам за часы, фактически отработанные в праздничный день, когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 00 часов до 24 часов).
- При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

7.12. Оплата в ночное время производится следующим образом:

- Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.
- Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере, с повышением тарифной ставки на 35 %.
- Размер доплаты за сверхурочную работу и за работу в ночное время рассчитываются отдельно.

7.13. Любые удержания из заработной платы работника учреждения, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его письменного согласия.

7.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор МБУДО СШ № 6.

7.15. Директор и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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

Не допускается приостановление работы**:**

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- государственными служащими и т.п.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

- На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.
- Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что

8.1. Профком:

8.1.1.ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.1.2. организовывает чествование юбиляров, проводит культурно-массовую работу в коллективе, приобретает новогодние подарки для детей работников за счет средств Профкома.

8.1.3. оказывает материальную помощь членам профсоюза за счет средств профкома в следующих случаях:

- на приобретение лекарств и других медикаментов работникам, перенесшим операции и нуждающихся в медицинской помощи размере 1000 рублей.
- на юбилеи (50 лет и каждые последующие десять лет) в размере 5000 рублей.
- на рождение ребенка в размере 3000 рублей.
- приобретает подарки сотрудникам к Новому году, Дню защитника Отечества, Международному женскому дню.

8.1.4. участвует в рассмотрении коллективных и индивидуальных трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства, условий коллективного договора.

8.1.5. контролирует соблюдение работодателем трудового законодательства, правил и норм охраны труда, здоровья, техники безопасности, режима труда и отдыха работников.

8.1.6. защищает законные права работников МБУДО СШ №6, представляет их интересы, по необходимости, в суде по защите их трудовых и конституционных прав.

8.2. Работодатель:

8.2.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

8.2.2. обеспечивает предоставление гарантий работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования и высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, а также работникам совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации при условии успешного освоения ими указанных образовательных программ, имеющих государственную аккредитацию в порядке, предусмотренном статьями 173 -174 ТК РФ,

8.2.3. контролирует выполнение Федерального закона Российской Федерации от 01.04.1996 г. No 27 - ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования».

8.2.4. в соответствии с положением о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхования начисляет своевременно пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и т.п.

8.2.5.в пределах средств, предусмотренных Фондом пенсионного и социального страхования РФ, направляет заявки на выделение льготных путевок в санатории, оздоровительные лагеря детям работников.

8.2.6. премирует работников к юбилейным датам (50 лет и каждые последующие десять лет), за достижение высоких качественных результатов работы, за выполнение дополнительных заданий и мероприятий в размере 5000 рублей за счет внебюджетных средств;

8.2.7. оказывает материальную помощь работникам в связи с вступлением в брак, рождением ребенка, чрезвычайными обстоятельствами (несчастный случай, смерть сотрудника или членов его семьи), на лечение работника, к отпуску и на иные нужды (один раз в год, по заявлению работника):

– в размере не более должностного оклада за счет внебюджетных средств;

8.2.8. выделяет средства на приобретение новогодних подарков детям школьного возраста работников учреждения за счет внебюджетных средств;

8.2.9. оказывает постоянную помощь и проявляет заботу о ветеранах - пенсионерах.

8.2.10. производит по заявлениям членов профсоюза удержания из зарплаты и других видов доходов членские взносы, и своевременно перечисляет их на счета профкома и обкома профсоюза (не позднее 10 числа каждого месяца после выплаты зарплаты).

8.2.11. не освобожденным членам профкома сохраняет заработную плату на период их участия в мероприятиях, организуемых вышестоящим профсоюзным органом.

8.2.12. признает право профкома на получение информации по вопросам о предполагаемом сокращении рабочих мест, о предполагаемом изменении норм оплаты труда.

8.2.13. признает право профкома участвовать в экспертизах и организовывать проведение экспертиз по условиям труда и социально-бытовым вопросам.

8.2.14. создает по требованию профкома постоянные или временные комитеты или совместные комиссии для рассмотрения экономических, трудовых, социальных вопросов, а также вопросов, связанных с заключением трудовых договоров.

8.2.15. не препятствует профкому в проведении собраний.

8.3. Стороны берут на себя обязательства строить отношения на принципах сотрудничества, взаимопонимания и равноправия в рамках действующего законодательства.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников МБУДО СШ № 6 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 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 (Приложение 5).

9.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБУДО СШ № 6, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников МБУДО СШ № 6 по охране труда на начало каждого учебного года.

9.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБУДО СШ № 6.

9.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (при наличии финансирования) (Приложение 4).

9.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

9.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

9.11. Создать в МБУДО СШ № 6 комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

9.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

9.14. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

9.15. Обеспечить наличие аптечек по оказанию первой медицинской помощи работникам.

Профком обязуется:

9.16. Ходатайствовать о выделении путевок в детско-оздоровительные лагеря детям сотрудников, а также путевок санаторно-оздоровительного лечения членам профсоюза.

9.17. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБУДО СШ № 6, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе (приказ Минздравсоцразвития России № 181н от 01.03.2012 г.), по внедрению комплекса ГТО.

9.18. Не реже одного раза в год проводить Дни здоровья для работников МБУДО СШ № 6 и членов их семей с выездом за город.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

10.7. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном в письменном заявлении работника.

10.8. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

10.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.12.Члены профкома включаются в состав комиссий МБУДО СШ № 6 по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.13. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

•утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

•размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

•снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

•определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

•установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

11.5. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.6. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.7. Участвовать в работе комиссий МБУДО СШ № 6 по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.8. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБУДО СШ № 6.

11.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

11.10. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.11. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

11.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников МБУДО СШ № 6.

12. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

12.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

12.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.

12.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Договор принят на собрании коллектива СШ № 6 сроком на 3 года. (Протокол № 4)

Приложение 1

Рассмотрено и принято общим собранием работников МБУДО СШ № 6 г.Белгорода от 04 апреля 2023 г. Протокол №3	**«Согласовано» Председатель профкома _____Белец И.А. 04 апреля 2023 г.**	**Введено в действие приказом по МБУДО СШ № 6 от 10 апреля 2023 г. №44 Директор МБУДО СШ № 6 _____Яковлев В.Н.**

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 6» г. Белгорода (МБУДО СШ № 6 г. Белгорода)

1.Общие положения.

1.1. В своей деятельности МБУДО СШ №6 г. Белгорода руководствуется, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29 декабря 2012 года, законодательством Российской Федерации, приказами и распоряжениями администрации города Белгорода, управления образования города Белгорода.

1.2.Учреждение несет в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за качество образования, за адекватность применяемых форм, методов и средств организации воспитательного и образовательного процесса возрастным психофизическим особенностям, способностям, склонностям, интересам, требованиям охраны жизни и здоровья обучающихся.

1.3. В МБУДО СШ №6 не допускается создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций (объединений).

1.4. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил внутреннего трудового распорядка (далее правила), решаются работодателем МБУДО СШ №6 г. Белгорода в пределах, предоставленных ему прав самостоятельно, по согласованию с первичной профсоюзной организацией, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с учредителем.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Для работников МБУДО СШ № 6 Работодателем является директор учреждения.

2.2. Прием на работу и увольнение работников МБУДО СШ № 6 осуществляет директор учреждения.

2.3. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие профессиональное образование, квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.4. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- 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.

2.5. При приеме на работу в МБУДО СШ №6 Работодатель обязан потребовать от поступающего:

- паспорт или иной документ, удостоверяющего личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
- свидетельство ИНН;
- документ воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- диплом или иной документ о полученном образовании или документа, подтверждающего специальность или квалификацию;
- медицинскую справку (личную медицинскую книжку) о состоянии здоровья;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Прием на работу без указанных документов не производится.

Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более трех месяцев, для заместителей – не более шести месяцев.

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

2.7. Молодые специалисты, окончившие высшие или средние специальные учебные заведения, принимаются на работу в порядке, установленном законодательством РФ.

2.8. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу МБУДО СШ №6 обязано:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другими правилами охраны труда, разъяснить обязанность по сохранению сведений, составляющих служебную тайну, ответственность за ее разглашение.
- направить на обучение по охране труда по следующим программам в течение 60 календарных дней со дня приема: а) Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных (и/или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках СОУТ и ОПР; б) Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим.

2.9. 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 РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о работнике;
- о месте его работы;
- его трудовая функция;
- переводы работника на другую постоянную работу;
- увольнение работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.10. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя dush-6@bk.ru:

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

2.11. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем в электронном виде.

2.12. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора МБУДО СШ №6 г. Белгорода в трудовую книжку, специалист по кадрам обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

2.13. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из согласиz на обработку персональных данных, копии документа об образовании, личного заявления работника, трудового договора, материалов по результатам аттестации, копии приказов о назначении и перемещении по службе, поощрениях и увольнении, паспорта, ИНН, СНИЛС, свидетельства о заключении брака, свидетельства о рождении ребенка, военный билет, справки об отсутствии судимости. После увольнения работника личное дело хранится в МБУДО СШ №6 г. Белгорода постоянно.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Прекращение трудового договора оформляется приказом по учреждению.

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

Записи в трудовую книжку и причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные обязанности работника учреждения.

3.1. Работники МБУДО СШ №6 г. Белгорода обязаны:

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относится к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, приказы директора, обязанности, возложенные на них трудовым договором, Уставом МБУДО СШ №6 г. Белгорода, положениями и должностными инструкциями, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка,

- тренерам – преподавателям приходить на работу не позднее 30 минут до начала учебно-тренировочного занятия и уходить с работы только после ухода всех обучающихся своей группы), соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя;
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущения в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями обучающихся и членами коллектива;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять собственность МБУДО СШ №6 (оборудование, инвентарь и т.д.), воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с планом работы МБУДО СШ №6 г. Белгорода.

3.2. Педагогические работники МБУДО СШ №6 г. Белгорода несут полную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время проведения учебно-тренировочных занятий, проведения спортивно-массовых мероприятий. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники обязаны немедленно сообщать директору, а в его отсутствие заместителям директора.

3.3. Приказом директора МБУДО СШ №6 в дополнение к учебной работе на тренеров-преподавателей может быть возложено выполнение обязанностей педагогов-организаторов, а также выполнение других воспитательно-образовательных функций.

3.4. Педагогические работники проходят один раз в пять лет аттестацию согласно Порядку аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276, повышают квалификацию один раз в три года.

3.5. Круг основных обязанностей административного, учебно-вспомогательного, педагогического и обслуживающего персонала определяется Уставом МБУДО СШ №6 г. Белгорода, Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационным справочником должностей служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также должностными инструкциями, утвержденными в установленном порядке.

4.Основные обязанности работодателя.

4.1.Работодатель обязан:

- обеспечивать соблюдение работниками обязанностей, возложенных на них трудовым договором, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- правильно организовать труд работников в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;
- обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, создание благоприятных условий работы МБУДО СШ №6 г. Белгорода;
- своевременно применять меры к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;
- работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству РФ;
- совершенствовать воспитательно-образовательный процесс, создавать условия для внедрения научной организации труда. Осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда;
- организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников МБУДО СШ №6 г. Белгорода и других учреждений спортивной направленности;
- обеспечивать систематическое повышение работниками МБУДО СШ №6 теоретического уровня и деловой квалификации;
- проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- принимать меры к своевременному обеспечению работников МБУДО СШ №6 необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
- неуклонно соблюдать Трудовой кодекс РФ, правила охраны труда, улучшать условия работы;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровье обучающихся и работников МБУДО СШ №6, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правила пожарной безопасности;
- обеспечивать сохранность имущества учреждения, сотрудников и обучающихся;
- обеспечивать систематический контроль за соблюдение условий оплаты труда сотрудников и расходованием фонда заработной платы;
- чутко относиться к повседневным нуждам работников МБУДО СШ №6, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ;
- создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий.
- всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении учреждения, в полной мере используя

собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности;
- своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

4.2. Директор МБУДО СШ №6 г. Белгорода несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания в учреждении и участия в спортивно-массовых мероприятиях, организуемых учреждением. Обо всех случаях травматизма сообщает в управление образования в установленном порядке.

4.3. Директор МБУДО СШ №6 г. Белгорода осуществляет свои полномочия в соответствующих случаях совместно или по согласованию с учредителем, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

5.Рабочее время и его использование.

5.1. Рабочим временем считается время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности, а также другие периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.1.1. Рабочее время работников определяется (ст. 91 ТК РФ)**,** учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным директором с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для Работников устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями, с 9 ч. 00 мин. до 18 ч. 00 мин.

5.2.1. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности - утверждаемыми директором с учетом мнения председателя профсоюзной организации.

5.3. Привлечение Работника к работе в выходные и праздничные дни допускается с его письменного согласия и согласно приказу директора.

5.4. Работникам устанавливается 40-часовая рабочая неделя, за исключением Работников, для которых действующим законодательством РФ и настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.4.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

5.5. На основании действующего законодательства РФ для отдельных категорий работников устанавливается:

5.5.1. Сокращенный рабочий день при 39-часовой рабочей неделе: 7,8 часов - 5 рабочих дней:

- Медицинская сестра

5.5.2. Сокращенный рабочий день при 36-часовой рабочей неделе 6 часов - 6 рабочих дней:

- Старший тренер – преподаватель
- Тренер – преподаватель

5.5.3. Сокращенный рабочий день при 36-часовой рабочей неделе: 7,2 часов - 5 рабочих дней:

- Инструктор – методист
- Инструктор по физической культуре

5.6. В исключительных случаях приказом директора может быть установлен иной режим рабочего времени.

5.7. Для Работников, осуществляющих подготовку к соревнованиям возможна работа по индивидуальному режиму рабочего времени. В этом случае время начала и окончания работы определяется ежемесячным графиком.

5.8. На основании ст.ст. 97, 101 ТК РФ для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день:

- Директор
- Заместитель директора
- Заместитель директора по АХЧ
- Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений

5.9. На основании ТК РФ для отдельных категорий работников устанавливается ежемесячный график сменности (далее – график), для следующих должностей:

- Сторож (вахтер)

Время начало смены 8 ч. 00 мин., время окончания смены 8 ч. 00 мин. следующего дня.

Работа в течение двух смен подряд запрещена.

Для должности сторож-вахтер установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.

5.10. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.11. Педагогам, по возможности, с учетом расписания учебно-тренировочных занятий предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.12. Часы, свободные от проведения учебно-тренировочных занятий, выездов на соревнования, мероприятий, предусмотренных планом учреждения: заседания педагогического совета, совещание при директоре, инструктивно-методические совещания, родительские собрания, педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.13. Работа в выходные и праздничные дни осуществляется согласно Трудовому кодексу РФ.

5.14. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.15. Привлечение работников МБУДО СШ №6 г. Белгорода к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя.

5.16. В случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в учреждении с оплатой труда согласно выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения производственной аварии или устранения её последствий, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.17. Работодатель вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе директора МБУДО СШ №6 г. Белгорода на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

5.18. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе директора также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Срок временного перевода на дистанционную работу определяется приказом директора МБУДО СШ №6 и не может превышать 6 месяцев и периода наличия обстоятельств.

При наличии обстоятельств, указанных в п 5.17. настоящих Правил внутреннего распорядка, более длительный срок, директор МБУДО СШ №6 вправе продлить срок временного перевода на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

5.19. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, установленном штатным расписанием.

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

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

5.21. Работодатель обязуется:

- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки (5-го и 20-го числа каждого месяца, путем перечисления на банковскую карту) (в соответствии со ст. 136 ТК РФ).
- своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием профсоюза. Сроки проведения тарификации - до 15 сентября, до 15 января текущего года;
- предоставлять возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки (по медицинским показаниям).
- письменно извещать Работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска;
- продление, перенесение, разделение, отзыв из отпуска производить только с согласия работника и в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса РФ;
- выплату отпускных производить не позднее трех дней до начала отпуска;
- сохранять за педагогическими работниками, ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до трех лет, учебную нагрузку не менее 18 часов;
- вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев с момента приема на работу;
- предоставлять право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса;
- предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми ТК РФ, учредителем и Уставом МБУДО СШ №6 г. Белгорода.

6. Время отдыха.

6.1. Продолжительность перерыва на обед в МБУДО СШ №6 г. Белгорода составляет 60 минут (ТК РФ ст.108), с 13-00 ч. до 14-00 ч.

6.2. Ежегодно до 14 декабря каждого года директор утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

6.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней для административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, заместителя директора по АХЧ и 42 календарных дня для директора, заместителя директора и педагогических работников.

6.4. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

а) работники, имеющие трех и более детей;

б) работники, получившие трудовое увечье;

в) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
г) любые работники при наличии у них путевок на лечение;
д) работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет
е) женщинам, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя.

7. Учебная нагрузка.

7.1. Объём учебной (преподавательской) нагрузки, под которым понимается количество часов тренерской работы Работника в неделю, определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) исходя из норм объема тренировочной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта и (или) программ спортивной подготовки (программ спортивно-оздоровительной направленности) и устанавливается приказом директора.

7.2. Объём учебной (преподавательской) нагрузки Работника, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) только с письменного согласия Работника. Изменение установленного объёма учебной (преподавательской) нагрузки Работника в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе Работодателя не допускается, за исключением её снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

7.3. Под учебной (преподавательской) работой понимается работа, выполняемая во взаимодействии с обучающимися по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), программой спортивно-оздоровительной направленности, текущий контроль их выполнения.

7.4. Для тренеров-преподавателей и иных Работников, осуществляющих спортивную подготовку и/или реализующих программу спортивно-оздоровительной направленности, устанавливается индивидуальный график рабочего времени на основании тарификации, расписания занятий, требований стандартов спортивной подготовки по видам спорта. При этом, норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливается в размере 18 часов за 1 ставку, при общей продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

7.5. В рабочее время тренеров-преподавателей и иных Работников, осуществляющих спортивную подготовку и/или реализующих программу спортивно-оздоровительной направленности, в зависимости от занимаемой должности включается тренерская работа, а также организационно-методическая работа.

7.6. Под организационно-методической (учебно-методической) и иной работой понимается индивидуальная работа, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и 24 (или) индивидуальным планом, методическая,

подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления Школой.

7.7. Об изменениях объема учебной (преподавательской) нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

7.8. По соглашению между Работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

7.9. Работодатель вправе по соглашению с Работником установить ему режим гибкого рабочего времени.

7.10. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником, в табеле учета рабочего времени.

8.Ограничения в деятельности работников.

8.1. Педагогическим и другим работникам МБУДО СШ №6 г. Белгорода запрещается:

- удалять обучающихся с занятий;
- курить в помещениях и на территории учреждения;
- проведение учебно-тренировочных занятий без Рабочей программы, разработанной на основе программы по виду спорта, для данной группы годового учебного плана, конспекта занятия;
- отвлекать педагогических работников во время занятий от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

Невыполнение данной статьи является нарушением трудовой дисциплины с дальнейшим привлечением к ответственности.

8.2. Посторонние лица, родители или законные представители, могут присутствовать во время занятия в группе только с разрешения директора МБУДО СШ №6 г. Белгорода или его заместителей и согласия тренера-преподавателя.

8.3. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятия и в присутствии обучающихся.

8.4. Взаимоотношения между всеми участниками воспитательно-образовательного процесса строятся на взаимоуважении, с соблюдением принципов педагогической этики.

8.5. Для педагогических работников обязательными для выполнения являются требования, предъявляемые учреждением к обучающимся в отношении спортивной обуви, формы одежды и т.п.

8.6. Официально участники воспитательно-образовательного процесса в рабочее время обращаются друг к другу на «Вы» и по имени-отчеству.

8.7. В тренажерных залах, на площадках и стадионах МБУДО СШ №6 г. Белгорода, где проходят тренировочные занятия, на видном месте должны размещать информация соответствующие инструкции по Технике безопасности и охране труда.

9. Учебная деятельность.

9.1. Расписание учебно-тренировочных занятий составляется и утверждается директором по согласованию со старшим тренерам-преподавателям с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренера-преподавателя на основании учебного плана, обязательного для выполнения.

9.2. Пропуск, перенос, отмена, сокращение или досрочное окончание учебно-тренировочных занятий по усмотрению тренера-преподавателя без согласования с руководителем не допускается.

9.3. В целях обеспечения непрерывности учебно-тренировочного процесса при невозможности проведения тренером-преподавателем учебно-тренировочных занятий по уважительным причинам он должен немедленно поставить в известность об этом директора МБУДО СШ №6 г. Белгорода.

9.4. Выполнение учебно плана Рабочей программы является обязательным для каждого тренера-преподавателя.

9.5. Педагогический работник не имеет права опаздывать на учебные занятия. Тренер-преподаватель должен быть на рабочем месте за 30 минут до начала учебно-тренировочного занятия.

9.6. Время занятия должно использоваться рационально. Не допускается систематическое отвлечение на посторонние темы.

9.7. Тренер-преподаватель не имеет право покидать место учебно-тренировочных занятий во время проведения учебно-тренировочного процесса или заниматься посторонней деятельностью. Во время учебно-тренировочных занятий тренер-преподаватель несет ответственность за жизнь, безопасность и здоровье обучающихся.

9.8. Ответственным за ведение журналов учёта групп, учебной документации, за оформление личных дел обучающих и группового журнала является тренер-преподаватель.

9.9. Групповой журнал заполняется согласно имеющейся в нем инструкции каждым тренером-преподавателем. Записи о проведении учебно-тренировочного занятия делаются в день их проведения. Отсутствие записей перед началом учебно-тренировочного занятия и на момент контроля является нарушением трудовой дисциплины.

9.10. Отчеты по ведению журнала и выполнению учебного плана проводятся в сроки, установленные директором. Перенос сроков отчета по инициативе тренеров-преподавателей, а также уклонение от них недопустимы и являются нарушением трудовой дисциплины.

9.11. Перед началом учебно-тренировочного занятия тренер-преподаватель проверяет готовность обучающихся и места занятия к проведению учебно-тренировочного процесса.

9.12. Тренер-преподаватель несет ответственность за сохранность имущества, чистоту и порядок места проведения учебного процесса.

9.13. Каждый тренер-преподаватель, имеющий инвентарь и оборудование, несет за них материальную ответственность.

9.14. Тренер-преподаватель обязан лично отмечать отсутствующих обучающихся в группе перед каждым занятием.

9.15. Тренеры-преподаватели обязаны анализировать пропуски учебно-тренировочных занятий обучающимися, немедленно принимать меры по выяснению причин пропусков и ликвидации пропусков по неуважительным причинам.

10. Поощрения за успехи в работе.

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

а) объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;

б) выдача премии;

в) награждение ценным подарком;

г) награждение почетными грамотами.

В МБУДО СШ №6 г. Белгорода могут применяться и другие поощрения.

Поощрения, предусмотренные подпунктом «а» настоящего пункта, применяются директором по согласованию с трудовым коллективом.

Поощрения, предусмотренные подпунктами «б», «в», «г» применяются руководителем МБУДО СШ №6 г. Белгорода или органами образования по представлению директора МБУДО СШ №6 г. Белгорода.

За особые трудовые заслуги работники МБУДО СШ №6 г. Белгорода представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетных званий.

10.2. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

10.3. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива МБУДО СШ №6 г. Белгорода и заносятся в трудовую книжку работника.

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

11. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

11.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом МБУДО СШ №6 г. Белгорода, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также иных мер, предусмотренных действующим законодательством РФ.

11.2. За нарушения трудовой дисциплины директор МБУДО СШ №6 г. Белгорода применяет следующие дисциплинарные взыскания:
а) замечание;
б) выговор
в) увольнение.

11.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено:
- за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом МБУДО СШ №6 г. Белгорода или настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
- за прогул (в том числе за отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- за появление на работе в нетрезвом состоянии.

11.4. Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня.

11.5. Равным образом считается прогулом отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня без уважительных причин. Для педагогических работников прогулом считается пропуск учебно-тренировочных занятий по расписанию без уведомления директора (без уважительных причин).

11.6. В соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

11.7. Дисциплинарные взыскания применяются директором МБУДО СШ №6 г. Белгорода, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав.

11.8. Дисциплинарные взыскания на директора накладываются Учредителем, который имеет право назначать и увольнять лица на данную должность.

11.9. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.10. Дисциплинарные взыскания применяются директором непосредственно за обнаружение проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

11.11. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

11.14. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия

профсоюзного комитета, а председатель этого комитета – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.15. Кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, работники МБУДО СШ №6 могут быть уволены по инициативе Работодателя до истечения срока действия трудового договора (контракта) без согласия с профсоюзной организацией за:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава МБУДО СШ №6;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающихся;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

11.16. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Отказ от подписи не отменяет действия приказа.

11.17. Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников МБУДО СШ №6 г. Белгорода.

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

11.19. Директор МБУДО СШ №6 г. Белгорода по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

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

12.Заключительные положения.

12.1. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под роспись. Обо всех изменениях в Правилах внутреннего трудового распорядка сообщается всем работникам МБУДО СШ № 6 г. Белгорода.

Приложение 2

СОГЛАСОВАНО
Руководитель управления образования
администрации города Белгорода
_____ И.А. Гричаникова
«30» декабря 2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МБУДО СШ № 6 г. Белгорода
_____ И.А.Белец
«30» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО СШ №6
_____В.Н. Яковлев
Приказ от 30.12.2021 г. № 160
«30» декабря 2021 г.

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 6» г. Белгорода

г. Белгород 2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 6 г. Белгорода (далее – Положение) разработано на основании статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 13 мая 2019 года № 203-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования», руководствуясь статьей 27 Устава городского округа «Город Белгород», «Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода», утвержденной Белгородским городским Советом 10 сентября 2019 г. №149 (с изменениями и дополнениями за 2019-2021 гг, а также в связи с введением суммированного учета у категории работников «Сторож-вахтер» с 01.01.2022 года).

От имени работодателя в целях исполнения настоящего Положения выступает директор МБУДО СШ №6, полномочия которого определены Уставом школы и должностной инструкцией.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников МБУДО СШ № 6 с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 01.01.2022 г.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников СШ № 6, финансируемого за счет средств муниципального бюджета и иных доходов, на основе базового оклада в зависимости от должности, а также гарантированных выплат, выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в муниципальных образовательных учреждениях;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

1.5. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника СШ № 6, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами городского округа «Город Белгород»;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам СШ № 6, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- стимулирующие выплаты, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- базовая часть фонда оплаты труда СШ № 6 обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат.

1.6. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала СШ № 6, финансируемого из бюджета городского округа «город Белгород».

2. Формирование фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 6»

Фонд оплаты труда (ФОТ) формируется в соответствии с Методикой на текущий финансовый год в соответствии с нормативами расходов на реализацию программ дополнительного образования детей в муниципальных учреждениях дополнительного образования детей из расчета на одного обучающегося, в части оплаты труда, с учетом поправочного коэффициента на отдельные организации дополнительного образования детей.

В СШ №6 формируется дополнительный фонд для оплаты труда на замену (ФОТотп) работников за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.).

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя МБУДО СШ № 6

3.1. Учреждение формирует централизованный фонд стимулирования руководителя в размере до 15 процентов от общего базового фонда педагогического и прочего персонала, без учета ФОТотп данного учреждения дополнительного образования детей.

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителя учреждения дополнительного образования детей осуществляется в соответствии с приказом управления образования администрации города Белгорода на основании протокола заседания комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования, созданной при управлении образования администрации города Белгорода.

3.3. Стимулирующие выплаты делятся на две группы:

- гарантированные стимулирующие выплаты для работников (приложение № 4 к Методике);

- стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса (приложение № 3 к Методике).

В случае, если руководитель одновременно имеет несколько наград из вышеперечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Критерии стимулирования разрабатываются с учётом спектра профессиональной деятельности руководителя учреждения дополнительного образования детей, показатели оценки – с учётом действующих норм и требований, удовлетворённости потребителей образовательных услуг качеством данных услуг.

Руководителям, их заместителям и другим штатным работникам, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников, утвержденным в локальном акте образовательного учреждения.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда определяется по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного

стимулирующего фонда оплаты труда

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальным актом учреждения дополнительного образования детей.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. В части фонда оплаты труда педагогического персонала учреждение самостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждениях дополнительного образования детей, осуществляющих образовательную деятельность, количества обучающихся и поправочного коэффициента, доведенного до учреждения, доли на средства обучения.

4.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб), компенсационной части (ФОТком) и стимулирующей части (ФОТст).

Рекомендуемый диапазон стимулирующей части от 100 до 200 процентов. Значение стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТб) состоит из общей части (ФОТо), включающей в себя оплату труда по базовым окладам и гарантированной части (ФОТг).

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

5. Расчет оплаты труда педагогических работников

5.1. Оплата труда педагогических работников Учреждений рассчитывается исходя из базового оклада (Таблица 2 приложения № 1 к Методике) с применением гарантированных надбавок (приложение № 2 к Методике) и стимулирующих выплат (приложения № 3,4 к Методике) согласно коэффициентам.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования в разрезе каждого учреждения дополнительного образования детей.

Нормативное комплектование группы рассчитывается в соответствии с учебным планом на одного ребенка в зависимости от возраста.

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 01 сентября и 01 января по основной должности и в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, разработанным и утвержденным в МБУДО СШ № 6.

С учетом доукомплектования учреждений дополнительного образования детей в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 01 сентября и 01 января.

6. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)

6.1. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного (кроме руководителя), обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, указанного в приложении № 1 к Методике.

Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, утвержденным локальным актом МБУДО СШ №6.

6.2. Расчет оплаты труда руководителя МБУДО СШ №6.

Оплата труда руководителя учреждения дополнительного образования детей устанавливается исходя из (базовой) заработной платы, коэффициента за контингент, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей надбавки. (Таблица 1 приложения № 1 к Методике).

Кк – коэффициент за контингент обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:

до 250 детей – 1,0;

от 251 до 500 детей – 1,15;

от 501 до 800 детей – 1,2;

от 801 до 1000 детей – 1,25;

от 1001 более детей – 1,3.

К2 – сумма гарантированных надбавок (приложение № 2 к Методике);

Кком – компенсационные выплаты (приложение № 5 к Методике);

С – стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет фонда стимулирования руководителя».

6.3. Расчет оплаты труда заместителя руководителя (кроме заместителя по хозяйственной части), устанавливается исходя из (базовой) заработной платы, коэффициента за контингент, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей надбавки.

Кк – коэффициент за контингент обучающихся в муниципальных учреждениях дополнительного образования детей, общеобразовательных учреждениях, имеющих структурное подразделение дополнительного образования:

до 250 детей – 1,0;

от 251 до 500 детей – 1,15;

от 501 до 800 детей – 1,2;

от 801 до 1000 детей – 1,25;

от 1001 более детей – 1,3.

К2 – сумма гарантированных надбавок (приложение № 2 к Методике);

Кком – компенсационные выплаты (приложение № 5 к Методике);

С – стимулирующие надбавки (приложения №№ 3, 4 к Методике).

Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, утвержденным локальным актом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №6».

7. Порядок оплаты труда тренеров-преподавателей и специалистов СШ №6

7.1. Для тренеров-преподавателей и специалистов МБУДО СШ № 6 (согласно Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода, утверждённой Белгородским городским Советом от 10 сентября 2019 г. №149) устанавливается следующий порядок оплаты труда.

7.2. Месячная заработная плата тренеров-преподавателей и специалистов определяется путем умножения базового оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы учреждения на их фактический размер оплаты труда в процентах за одного занимающегося в месяц, гарантированных доплат, компенсационных и стимулирующих выплат.

7.3. Фактический размер оплаты труда в процентах за одного занимающегося рассчитывается на основании численности обучающихся (занимающихся) по группам, объемов тренировочной работы согласно комплектованию и педагогической нагрузке по тарификации (Таблицы 1, 2).

Дополнительная общеобразовательная программа

Таблица 1

Уровни сложности	**Период обучения**	**Размер норматива оплаты труда тренера - преподавателя по спорту за подготовку одного занимающегося, в процентах от базового оклада**	
		Группы видов спорта	
		II футбол	**III пауэрлифтинг**
общеразвивающие программы			
Без уровня сложности	Весь период	2,2	2,2
предпрофессиональные программы			
Базовый	1 год обучения 2-3 год обучения	3 5	3 4
	4-5 год обучения	8	7
	6 год обучения	13	11
Углубленный	1-2 год обучения	13	11
Углубленный (дополнительный)	1-год обучения	21	18
	2 год обучения	34	29

Программа спортивной подготовки

Таблица 2

Размеры расчетных

нормативов за подготовку одного обучающегося (занимающегося)

Этап подготовки	**Период**	**Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена, %**	
		Группы видов спорта	
		II футбол	**III пауэрлифтинг**
Этап начальной подготовки	До 1 года	3	3
	Свыше 1 года	5	4
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	1-2 годы обучения	8	7
	Свыше 2-х лет (углубленной специализации)	13	11
Этап совершенствования спортивного мастерства	До 1 года	21	18
	Свыше 1 года	34	29

7.4. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей) в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

7.5. Оплата труда тренеров-преподавателей и специалистов, установление нормативов оплаты труда, надбавок и доплат работникам регулируются непосредственно учреждением в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативными правовыми документами.

7.6. Оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной тренировочной работы по дополнительным общеобразовательным

программам в области физической культуры и спорта и программам спортивной подготовки определяются учреждением физкультурно-спортивной направленности по согласованию с управлением образования администрации города Белгорода.

Ставка заработной платы тренера-преподавателя (при оплате его труда в зависимости от недельной тренировочной работы) устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

В зависимости от специфики вида спорта и периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), начиная с тренировочного этапа, недельная тренировочная нагрузка может увеличиваться или уменьшаться в пределах годового тренировочного плана, определенного для данного этапа спортивной подготовки.

7.7. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей, работающих по дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта, повышается на 0,5 процента за каждые 2 года обучения под руководством одного тренера-преподавателя.

Примечания:

- Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопасности в соответствии с дополнительной общеобразовательной программой, программой спортивной подготовки и является минимальной.

- Минимальный возраст при приеме в СШ №6 определяется дополнительной общеобразовательной программой, программой спортивной подготовки по данному виду спорта.

- Недельный режим и годовой объём тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки.

- Объем тренировочной работы регламентируется федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта «футбол» (приказ Минспорта России от 19.01.2018 г. №34), «пауэрлифтинг» (приказ Минспорта РФ от 07.12.2015 г. №1121).

- При объединении в одну группу обучающихся (занимающихся) разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать 2-х спортивных разрядов, а их количественный состав определяется по группе, имеющий меньший показатель по наполняемости с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

8. Порядок отнесения муниципальных учреждений дополнительного образования детей к группам по оплате труда руководителей

8.1. Муниципальные учреждения дополнительного образования детей относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением.

8.2. Отнесение учреждений дополнительного образования детей к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Таблица 3

Показатели	**Условия**	**Количество баллов**
1. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования)	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2. Количество работников в учреждении дополнительного образования	за каждого работника дополнительно; за каждого работника, имеющего: I квалификациионную; высшую квалификаци-онную категорию	1 0,5 1
3. Наличие в образовательных учреждениях физкультурно-спортивной направленности (ДЮСШ, СШ, ЦДЮТЭ):		
групп, работающих по общеразвивающим программам;	за каждую группу	5
групп 1-2 года обучения, групп 3-6 года обучения;	за каждого обучающегося	0,5 1
углубленный уровень, работающие по предпрофессиональным программам группы 1-2 года обучения	за каждого обучающегося	2,5
4. Наличие групп спортивной подготовки более 10%		3,0
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15

9. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада

9.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год управлением образования администрации города Белгорода, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов,

подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

9.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся по учреждениям дополнительного образования и образовательным учреждениям физкультурно-спортивной направленности определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах учитываются один раз.

9.3. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

9.4. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям).

Таблица 4

№ п/п	**Тип (вид) образовательного учреждения**	**Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов**			
		I группа	**II группа**	**III группа**	**IV группа**
1.	ДЮСШ, СШ	Свыше 350	до 350	До 250	-

9.5. Должностные оклады руководящих работников устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации (таблица 1 приложения № 1).

Примечания:

- должностные оклады руководящим работникам, назначенным на руководящую должность и не прошедшим аттестацию, устанавливаются на уровне I квалификационной категории.

10. Порядок установления выплат стимулирующего характера

10.1. Система выплат стимулирующего характера работникам учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности включает в себя выплаты, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества тренировочного процесса, развитии творческой активности и инициативы, поощрения за индивидуальные результаты работы в соответствии с таблицей 5.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений за подготовку и (или) участие в подготовке обучающегося (спортсмена) высокого класса, как занимающегося в данном учреждении, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение (организацию), устанавливаются в процентах от должностного оклада по соответствующей должности.

Выплаты стимулирующего характера работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливаются:

- тренерам-преподавателям;

- руководителям учреждения;

- специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю при подготовке обучающегося (спортсмена), достигшего значимого спортивного результата на соревнованиях (инструкторы-методисты и иные специалисты).

Виды и размер выплат стимулирующего характера определены Перечнем выплат стимулирующего характера тренерам-преподавателям, и другим работникам учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности (Таблица 5, Приложение № 3).

Таблица 5

Размеры выплат стимулирующего характера

п/п	**Статус официального спортивного соревнования**	**Занятое место или участие без учета занятого места**	**Размер норматива оплаты труда в % от базовой ставки (оклада) тренера-преподавателя, за результативную подготовку одного спортсмен**	**Размер выплат стимулирующего характера в % к базовому должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена**		
				Тренерскому составу	**Первому тренеру-преподавателю (проработавшему со**	**Руководящим работникам и иным специалистам**

			а		**спортсменом не менее 3-х лет)**	
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1. Официальные международные спортивные соревнования						
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры; чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 100	до 15
		2 - 3	до 160	до 16	до 80	до 10
		4 - 6	до 100	до 10	до 50	до 10
		участие	до 80	до 8	до 40	до 8
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 80	до 10
		2 - 3	до 100	до 10	до 50	до 10
		4 - 6	до 80	до 8	до 40	до 10
		участие	до 60	до 6	до 30	до 8
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 50	до 10
		2 - 3	до 80	до 8	до 40	до 10
		4 - 6	до 60	до 6	до 30	до 8
		участие	до 40	до 4	до 20	-
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада,	1	до 80	до 8	до 40	до 8
		2 - 3	до 60	до 6	до 30	до 8
		4 - 6	до 40	до 4	до 20	до 6

	Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	участие	до 20	до 2	до 10	-
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 30	до 10
		2 - 3	до 40	до 4	до 20	до 8
		4 - 6	до 20	до 2	до 10	до 6
		участие	-	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно						
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 50	до 8
		2 - 3	до 80	до 8	до 40	до 6
		4 - 6	до 60	до 6	до 30	до 3
		участие	до 40	до 4	до 20	-
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 40	до 8
		2 - 3	до 60	до 6	до 30	до 5
		4 - 6	до 40	до 4	до 20	до 2
		участие	до 20	до 2	до 10	-
2.3.	Первенство	1	до 60	до 6	до 30	до 5

	России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	2 - 3	до 40	до 4	до 20	до 3
		4 - 6	до 20	до 2	до 10	до 2
		участие	-	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 50	до 4	до 20	до 3
		2 - 3	до 40	до 2	до 10	до 3
		4 - 6	-	-	-	-
		участие	-	-	-	-
2.5.	Чемпионат и первенство Белгородской области	1	до 30	до 2	до 15	до 3
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов						
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 50	до 5
		2 – 3	до 80	до 8	до 40	до 5
		4 – 6	до 60	до 6	до 30	до 5
		участие	до 40	до 4	до 20	-
3.2.	За подготовку команды (членов команды),	1	до 80	до 8	до 40	до 5
		2 – 3	до 60	до 6	до 30	до 5

	занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	4 – 6	до 40	до 4	до 20	-
		участие	до 20	до 2	до 10	-
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 30	до 5
		2 – 3	до 40	до 4	до 20	до 5
		4 – 6	до 20	до 2	до 10	-
		участие	-	-	-	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 20	до 5
		2 – 3	до 20	до 2	до 10	до 5
		4 – 6	-	-	-	-
		участие	-	-	-	-

3.5.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на Чемпионате и Первенстве Белгородской области	1	до 30	до 2	до 15	до 3
4. Прочее						
4.1.	Зачисление в постоянный состав профессиональной образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, и реализующей программы спортивной подготовки (далее - профессиональной образовательной организации), школы-интернаты спортивного профиля	-	до 50	до 5	до 25	до 5

Примечания:

а) размер норматива оплаты труда и надбавки устанавливаются учреждением согласно показанному обучающимся (спортсменом) результату на основании выписки из протокола соревнований, но не позже текущего квартала и действуют в течение одного календарного года, т.е. производится замена норматива оплаты труда за одного обучающегося (спортсмена) согласно таблице 5, размер норматива оплаты труда устанавливается основному тренеру-преподавателю, а выплаты стимулирующего характера устанавливаются второму тренеру-преподавателю или

членам бригады в зависимости от персонального вклада каждого тренера-преподавателя;

б) по подпунктам 1.1 – 1.5 - норматив оплаты труда и выплаты стимулирующего характера сохраняются до проведения следующих официальных соревнований данного уровня. По подпунктам 2.1 - 3.5 норматив оплаты труда и выплаты стимулирующего характера сохраняются в течение одного календарного года. По подпункту 4.1. выплаты стимулирующего характера сохраняется на весь период обучения.

в) при передаче лучших обучающихся (спортсменов) с целью продолжения совершенствования спортивного мастерства из детско-юношеских спортивных школ в центры спортивной подготовки, училища олимпийского резерва, команды мастеров или сборные команды России норматив оплаты труда и выплаты стимулирующего характера выплачиваются в течение 4-х последующих лет с момента передачи обучающегося (спортсмена) при ежегодном подтверждении обучающимся (спортсменом) или улучшении его спортивного результата;

г) если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя и выплаты стимулирующего характера обучающийся (спортсмен) улучшил свой спортивный результат, размер норматива оплаты труда и выплаты стимулирующего характера соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия;

д) если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда и выплаты стимулирующего характера спортсмен не показал указанного в таблице 5 результата, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом (периодом) подготовки обучающегося (спортсмена) и выплата стимулирующего характера не производится;

е) если обучающийся (спортсмен) перешел к другому тренеру-преподавателю в другую организацию и показал более высокий результат, то первому тренеру-преподавателю, проработавшему с этим обучающимся (спортсменом) не менее 3-х лет, устанавливается выплата стимулирующего характера в соответствии с графой 6.

Выплата стимулирующего характера выплачиваются первому тренеру-преподавателю в течение 4-х лет со дня официальной передачи обучающегося (спортсмена) на основании приказа по учреждению.

Если тренер-преподаватель, передавший обучающегося (спортсмена) и последний тренер-преподаватель работают в одном учреждении, размер норматива оплаты труда последнему тренеру-преподавателю устанавливается в соответствии с графой 4, а выплата стимулирующего характера первому тренеру-преподавателю устанавливается в соответствии с графой 6.

ж) если подготовка обучающегося (спортсмена) осуществляется с применением бригадного метода работы, выплата стимулирующего характера распределяется между членами бригады (в том числе между тренерами-преподавателями по смежным видам спорта) на основании соответствующего положения о бригадном методе работы.

з) норматив оплаты труда за 1 обучающегося (спортсмена) и выплата стимулирующего характера тренеру-преподавателю за участие обучающихся (спортсменов) в составе команды устанавливаются согласно доли участия обучающихся (спортсменов) в команде. Доля участия определяется путем деления количества обучающихся (спортсменов) данного тренера-преподавателя на общее количество членов команды.

и) по результатам участия в межрегиональных и во всероссийских соревнованиях в единоборствах норматив оплаты труда за 1 обучающегося (спортсмена) и выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом следующих требований: в соревнованиях приняли участие не менее 4 субъектов РФ, не менее 5 участников в весе, проведено спортсменом не менее 3 поединков.

к) по результатам участия в соревнованиях всероссийского и регионального уровней норматив оплаты труда за 1 спортсмена и выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом следующих требований:

- в индивидуальных видах спорта участвовали не менее 6 спортсменов в дисциплине, не менее чем из 4 регионов/муниципальных образований области;

- в командных, командных игровых видах спорта участвовало не менее 6 команд, не менее чем из 4 регионов/муниципальных образований области.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются на основании приказа управления образования администрации города Белгорода.

11. Порядок оплаты при суммированном учете рабочего времени.

11.1. Работники, которым установлен суммированный учет рабочего времени – «Сторожа-вахтеры».

11.2. Учетный период для расчета при суммированном учете рабочего времени – 1 год.

11.3. Норма рабочего времени за учетный период подсчитывается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иных нормативно-правовых и локальных актов.

11.4. В течение учетного периода в соответствии с графиком работы выплачивается:

- Заработная плата, рассчитанная исходя из установленного оклада и стимулирующих выплат, среднемесячного количества часов и фактически отработанных часов в месяц.

- Среднемесячное количество часов подсчитывается исходя из нормального, согласно производственному календарю) количества часов за год при условии 5-дневной рабочей недели.

11.5. По истечении учетного периода часы переработки оплачиваются исходя из часовой тарифной ставки за первые 2 часа в полуторном размере, за каждый последующий час - в двойном размере. Стоимость часа исчисляется путем деления должностного оклада на среднемесячную норму рабочих часов по производственному календарю.

11.6. Оплата выходных и праздничных дней производится следующим образом:

- Если рабочая смена работника по графику сменности попадает на праздничный день, то его труд оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

- По желанию работника, работавшего в выходной или 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.

- Работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени. Оплата производится всем работникам за часы, фактически отработанные в праздничный день, когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 00 часов до 24 часов).

- При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

11.7. Оплата в ночное время

- Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

- Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере, с повышением тарифной ставки на 35 %.

- Размер доплаты за сверхурочную работу и за работу в ночное время рассчитываются отдельно.

11.8. Оплата работы за временно отсутствующего сторожа-вахтера производится в двойном размере в учетном периоде.

Приложение № 1
к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода

«Критерии установления должностных окладов руководящих работников в зависимости от группы оплаты труда руководителей с учетом аттестации и квалификационной категории руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования

Критерии установления и размеры должностных окладов руководящих работников указаны в приложении №1 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода устанавливаются согласно Решений Белгородского городского Совета «О внесении изменений в решение Белгородского городского Совета от 10.09.2019 «149»

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации		Должностной оклад (рублей)			
			Группа по оплате труда руководителей			
			1	2	3	4
1.	Директор:					
	- со стажем работы в должности свыше 5 лет;	- имеющий высшую квалификационную категорию;	16927	15313	14185	13217
	- со стажем работы в должности до 5 лет	- имеющий I квалификационную категорию	15313	14185	13217	12251
2.	Заместитель директора:					
	- со стажем работы в должности до 5 лет;	- имеющий I квалификационную категорию	11445	10367	9994	9187
	- со стажем работы в должности 5 лет и более	- имеющий высшую квалификационную категорию;	12735	11445	10637	9994

Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников

Таблица 2

N№ п/п	**Наименование должностей работников образовательных организаций**	**Размер базового должностного оклада (в рублях)**
	1. Административный персонал	
1	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части): - в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	11143 12047 12998 13996
	2. Педагогические работники	
1	Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11992 12943 13945
2	Инструктор-методист: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов); - имеющий высшую квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов)	11992 13945 15005
3.	Тренер-преподаватель: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11992 13945 15005

N№ п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал	
1	Специалист (в том числе: по охране труда, технический, маркетолог, менеджер, аранжировщик, заведующий постановочной частью): - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию	9090 9482 11149
2	Инженер, инженер, по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений: - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию; - ведущий	9090 9977 11149 12998
3	Специалист по кадрам	9892
4	Медицинская сестра - без квалификационной категории; - имеющая II квалификационную категорию; - имеющая I квалификационную категорию; - имеющая высшую квалификационную категорию	9090 9263 9704 10149
5	Контрактный управляющий: - среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации/или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок; - высшее профессиональное образование (бакалавриат) и дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации/или программы профессиональной подготовки в сфере закупок; - высшее профессиональное образование (специалитет, магистратура) и дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки в сфере закупок	9251 11149 12998

N№ п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций		Размер базового должностного оклада (в рублях)
4. Технические исполнители и обслуживающий персонал			
1	Дворник		9090
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		9090
3	Сторож (вахтер)		9090
4	Уборщик служебных помещений		9090

Приложение № 2
к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода

Гарантированные надбавки

Таблица 3

№ п\п	Категория работников	Наименование гарантированной надбавки	Размер надбавки к базовому окладу (коэффициент)
1.	Директору, заместителю директора организации дополнительного образования детей	За организацию и проведение областной, городской, районной спартакиады, слетов школьников, спартакиады дошкольных образовательных организаций, комплектование и подготовку команд к участию в городской, районной и областной, Всероссийских спартакиадах и слетах школьников, во Всероссийских	0,5

№ п\п	Категория работников	Наименование гарантированной надбавки	Размер надбавки к базовому окладу (коэффициент)
		спортивных соревнованиях школьников «Президентские спортивные состязания» и «Президентские спортивные игры», во Всероссийском туристическом слете, слете стран СНГ	
2.	Руководящим и педагогическим работникам образовательных учреждений	За ведение опытно-экспериментальной и инновационной работы на региональном и муниципальном уровне (в соответствии с локальным актом учредителя). За участие в проектах муниципального и регионального уровня	0,15
3.	Молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в муниципальные образовательные учреждения, на период первого года трудовой деятельности		0,30

Приложение № 3
к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода

«Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных учреждений дополнительного образования детей, структурного подразделения дополнительного образования общеобразовательного учреждения»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, общеобразовательных учреждений, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений дополнительного образования детей, структурных подразделений дополнительного образования общеобразовательных учреждений, включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда работников учреждений дополнительного образования детей, общеобразовательных учреждений, имеющих структурное подразделение дополнительного образования.

2. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дополнительного образования, структурных подразделений дополнительного образования общеобразовательных учреждений, учитываемые при установлении стимулирующих выплат

2.1. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дополнительного образования, структурных подразделений дополнительного образования общеобразовательных учреждений, учитываемые при установлении стимулирующих выплат исчисляются в баллах, разработанных и утвержденных учреждением дополнительного образования, общеобразовательным учреждением, имеющим структурное подразделение дополнительного образования».

Приложение № 4
к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода

Стимулирующие гарантированные выплаты для работников

Таблица 4

№ п/п	Наименование категории	Стимулирующие гарантированные выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового оклада)
1.	Руководящие и педагогические работники	- за звания «Народный учитель», за звание «Заслуженный работник физической культуры», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»; «Заслуженный тренер РФ»; - за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации» «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник физической культуры и спорта»	3000 руб. 500 руб.

№ п/п	Наименование категории	Стимулирующие гарантированные выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового оклада)
2.	Учебно-вспомогательный персонал (медицинский персонал)	За непрерывный медицинский стаж - от 3 до 5 лет; - свыше 5 лет За выслугу лет по специальности от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 20 % 30 % 10 % 15 % 20 % 30 %
3.	Заместителям руководителей учреждений (по административно-хозяйственной части) учреждений дополнительного образования	За особые условия труда и эффективность работы согласно Положению, утвержденному учреждением дополнительного образования	75%

Приложение № 5
к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода

Компенсационные выплаты

Таблица 5

№ п\п	Категория работников	Наименование компенсационных выплат	Размер надбавки к базовому окладу (коэффициент)
1.	Всем категориям работников по результатам специальной оценки условий труда	За работу во вредных условиях труда (результатам специальной оценки условий труда)	до 0,12
2.	Категории (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации)	За работу в ночное время	0,35

Лист согласования

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «*Спортивная школа № 6» г. Белгорода*

СОГЛАСОВАНО
Начальник планово-экономического отдела управления образования администрации г. Белгорода

_____ **Л.Е.Шумакова**

«30» декабря 2021 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
МБУДО СШ № 6
_____ (И.А.Белец)
« 23» декабря 2022 год

Введено в действие приказом
МБУДО СШ № 6 от 23.12.2022 № 160
Директор МБУДО СШ № 6
_____ В.Н. Яковлев
«23» декабря 2022год

Положение
о материальном стимулировании из фонда стимулирования оценки качества профессиональной деятельности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 6» г. Белгорода

Приложение к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 6» г. Белгорода

I. Общие положения

Настоящее положение разработано на основании Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений горда Белгорода» (далее – Положение) в соответствии с решением Белгородского Совета депутатов от 23.08.2008 г. №84, Решение № 79 от 25 марта 2014 г. «О внесении изменений в решение Совета депутатов города Белгорода от 23.09.2008 г. № 84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода» и в соответствии коллективным договором МБУДО СШ № 6.

Цель настоящего Положения – усиление материальной заинтересованности работников МБУДО СШ № 6, повышение качества работы, развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения служебных обязанностей.

В настоящем Положении используются следующие понятия: стимулирующие выплаты, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работников с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда.

Настоящее Положение устанавливает размер стимулирующей доплаты (в баллах) в соответствии с критериями оценки качества труда.

Данное Положение вступает в силу с 01 января 2023 г.

II. Формирование и размер фонда стимулирования оценки качества профессиональной деятельности работников МБУДО СШ № 6.

Фонд стимулирования по результатам оценки качества профессиональной деятельности педагогических работников МБУДО СШ № 6 формируется в размере до 150% от утвержденного фонда оплаты труда по базовым окладам педагогических работников.

Фонд стимулирования по результатам оценки качества и профессиональной деятельности руководящих работников, учебно -
вспомогательного персонала, обслуживающего персонала МБУДО СШ № 6 формируются в размере до 15% от фонда оплаты труда по базовым должностным окладам, вышеуказанных категорий работников.

Размер стимулирующей выплаты административно-управленческому персоналу и заведующим отделами, осуществляющим педагогическую деятельность, не должен превышать 65% от суммы, установленной за учебные часы.

Фонд стимулирования оценки качества для работников МБУДО СШ № 6 устанавливается два раза в год на срок с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря комиссией «по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда» Управляющего совета МБУДО СШ № 6 (далее – Комиссия). Выплаты осуществляются помесячно, в соответствии с установленными баллами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности работников.

Совместители при высоких качественных и количественных показателях труда имеют право, по решению Управляющего совета, на стимулирующие доплаты.

При определении стимулирующих доплат Комиссия руководствуется соответствующими критериями оценки качества профессиональной деятельности работников (Приложение № 1).

Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности работников МБУДО СШ № 6 может быть дополнен и изменен с учетом особенностей деятельности. При разработке новых (дополнительных) критериев будет учитываться весь спектр профессиональной деятельности работников, при этом необходимо учитывать факт, что качеством эффективной профессиональной деятельности работника является наиболее полная удовлетворенность запросов всех потребителей образовательных услуг, представляемых МБУДО СШ № 6.

Комиссия представляет руководителю аналитическую информацию о показателях деятельности работников в баллах, являющихся основанием для выплаты стимулирующих доплат.

Приказ об утверждении решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда за качество профессиональной деятельности работников доводится до сведения в недельный срок»

III. Порядок и сроки выплат из фонда стимулирования оценки качества профессиональной деятельности работников МБУДО СШ № 6

Выплаты из фонда стимулирования оценки качества профессиональной деятельности работника МБУДО СШ № 6 производятся ежемесячно на основании протоколов Комиссии, приказа директора на стимулирование.

Выплаты производятся в течение всего финансового года в срок выплаты заработной платы за предыдущий месяц.

Фонд стимулирования оценки качества профессиональной деятельности распределяется по категориям работников согласно штатному расписанию:

1) Педагогические работники;
2) Административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

Стимулирующая часть заработной платы выплачивается работнику в конкретной денежной сумме, которая соответствует набранному количеству баллов в денежном выражении.

Стоимость балла в денежном выражении исчисляется путем деления размера фонда стимулирования оценки качества профессиональной деятельности по данной категории работников на общее количество начисленных баллов всем работникам по данной категории.

Стимулирующая часть заработанной платы выплачивается работникам МБУДО СШ № 6 при наличии набранных баллов независимо от их количества.

Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работников и служит основанием для установления максимальной доплаты.

Приложение № 4
к Коллективному договору
МБУДО СШ № 6 от

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МБУДО СШ № 6 г. Белгорода
И.А. Белец
«__» _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО СШ № 6
В.Н. Яковлев
«__» _____ 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,

ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, А ТАКЖЕ МОЮЩИМИ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБУДО СШ № 6.

№ п\п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
2.	Рабочий по обслуживанию, ремонту оборудования и зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
3.	Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный	2 шт.

		Перчатки резиновые	2 пары
4.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар

Разработал:
специалист по охране труда **Т.В. Хабибулина**

Приложение № 5
к Коллективному договору
МБУДО СШ № 6
от

«Утвержден»
на профсоюзном собрании
работников МБУДО СШ № 6
Протокол № 01 от 13.01.2023 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МБУДО СШ № 6 г. Белгорода
_____ И.А. Белец
«13» января 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО СШ № 6
_____ В.Н. Яковлев
«13» января 2023 г.

П Л А Н

МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ДАЛЬНЕЙШЕМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА НА 2023 г.

№ п/п	Наименование мероприятий	Дата проведения	Ответственные
1.	Обновить уголок «Охрана труда», «Пожарная безопасность», «Антитеррористическая защищенность»	Январь	Ответственные сотрудники
2.	Соблюдение освещенности в спортивных и тренажерных залах, раздевалках	В течение года	Ответственные сотрудники
3.	Проверить готовность огнетушителей к работе	Май-июль	Зам. директора по АХЧ
4.	Организовать с учащимися проведение конкурсов и викторин по противопожарной безопасности	Январь, май, сентябрь	Заместители директора
5.	Провести с педагогами и учащимися инструктаж по правилам поведения на случай чрезвычайного происшествия	Сентябрь-октябрь	Заместители директора
6.	Обеспечить соблюдение правил техники безопасности при проведении соревнований.	В течение года	Тренеры-преподаватели
7.	Проверить готовность спортивных баз к новому	Июль-август	Администрация, профком

	учебному году.		
8.	Проверить исправность электроустановок, электровыключателей, наличие в электрощитах стандартных предохранителей и отсутствие оголенных проводов	1 раз в квартал	Администрация, профком
9.	Провести заседание профкома «О выполнении соглашения по улучшению условий труда и охраны труда»	Сентябрь	Комиссия по охране труда, Профком
10.	Проведение инструктажа по соблюдению техники безопасности и пожарной безопасности.	1 раз в полугодие	Заместители директора
11.	Провести заседание профкома «О соблюдении в СШ № 6 законодательства об охране труда, выполнению санитарно-гигиенических правил, предупреждению травматизма и других несчастных случаев среди работников и учащихся»	Декабрь	Специалист по охране труда
12.	Организовать обучение педагогических работников по вопросам охраны труда с последующей проверкой знаний.	В течение года	Специалист по охране труда
13.	Обеспечить работников учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной зашиты в соответствии с действующими нормами.	В течение года	Администрация, профком

Разработал: специалист по охране труда Т.В. Хабибулина

Председатель ПК И.А. Белец

Приложение 6
к Коллективному договору
от 14.04.2023 г.

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БЕЛГОРОДА
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 6» г. БЕЛГОРОДА

П Р И К А З

«31» августа 2022 г. № 113

О составе комиссии
по охране труда

В целях реализации норм Трудового кодекса РФ (ст 214, 219 ТК РФ) и в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций", а также в соответствии со статьей 13 Федерального Закона РФ «Об основах охраны труда РФ» 17.07.1999 г., статьи 10 Закона Белгородской области от 05.04.1999 г. № 55 «Об охране труда» **п р и к а з ы в а ю:**

1.Создать и утвердить комиссию по проверке знаний и требований охраны труда работников в следующем составе:
- Яковлев В.Н., директор – председатель комиссии;
- Мунтян Д.Ф., заместитель директора – заместитель председателя комиссии;
- Хабибулина Т.В., специалист по охране труда – секретарь;

при участии Белец И.А. - председателя профсоюзного комитета.

2. Комиссии:
2.1. Составить план работы на 2022-2023 учебный год в срок до 10 сентября 2022 г.;
2.2. Ознакомить работников учреждения с планом работы комиссии.
3. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор **В. Н. Яковлев**

С приказом ознакомлены:
«31» 08 2022 г. _____ Хабибулина Т.В.
«31» 08 2022 г. _____ Мунтян Д.Ф.
«31» 08 2022 г. _____ Белец И.А.

Приложение № 7
к Коллективному договору
МБУДО СШ № 6
от

«СОГЛАСОВАНО»
председатель Профсоюзной организации
МБУДО СШ № 6 г. Белгорода
_____ И.А. Белец

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУДО СШ № 6
г. Белгорода
_____ В.Н. Яковлев

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ МБУДО СШ № НА 2023 ГОД

№ п/п	*Содержание мероприятий (работ)*	*Срок выполнения*	*Ответственный за выполнение*
1.	Приобретение литературы по охране труда	В течение года	Зам. директора по АХЧ
2.	Обучение работников по охране труда	Сентябрь-декабрь	Специалист по ОТ
3.	Периодический медицинский осмотр работников (один раз в год)	Июнь-сентябрь	Медсестра, специалист по ОТ
4.	Закупить набор лекарственных средств и препаратов для медицинской аптечки	Март - декабрь	Зам.директора по АХЧ, медсестра
5.	Предоставление ежегодного отпуска	согласно графику	Директор, специалист по кадрам
6.	Выделение материальной помощи на лечение	В течение года	Директор
7.	Обеспечение спецодеждой, средствами индивидуальной защиты	В течение года	Зам.директора по АХЧ
8.	Приобретение чистящих средств для обслуживающего персонала, хозяйственного	В течение года	Зам.директора по АХЧ

	инвентаря и оборудования		
9.	Косметический ремонт в тренажерном зале и неж. помещения спорт. назнач.: Конева, 11	В течение года	Зам.директора по АХЧ
10.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	по мере необходимости (при наличии денежных средств)	Директор
11.	Реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом	по мере необходимости (при наличии денежных средств)	Инженер по организации эксплуатации и ремонта зданий и сооружений

Разработал: специалист по охране труда **Т.В. Хабибулина**

Приложение № 8
к Коллективному договору
МБУДО СШ № 6 от

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МБУДО СШ № 6 г. Белгорода
_____ И.А. Белец
«___» _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО СШ № 6
_____ В.Н. Яковлев
«___» _____ 2023 г.

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Профсоюзный комитет МБУДО СШ № 6 рассмотрел предложение по оказанию материальной помощи работникам дополнительного образования.

Решили оказывать помощь в следующих случаях:

1. На приобретение лекарств и других медикаментов работникам, перенесшим операции и нуждающихся в медицинской помощи в размере от 1000 рублей;
2. На рождение ребенка в размере до 3000 рублей
3. Приобретение подарков детям сотрудников СШ к Новому году от 500 рублей на каждого ребенка
4. На юбилеи (50; 60; 70; 80 лет) в размере до 5000 рублей.
5. В случае смерти сотрудника или членов его семьи – до 5000 рублей.

Приложение № 9
к Коллективному договору
МБУДО СШ № 6
от

ПРОТОКОЛ № 4

профсоюзного собрания СШ № 6 г. Белгорода
от 04 апреля 2023 года.

Всего членов Профсоюза, состоящих на учете – 54 чел.
Присутствовало на собрании – 45 чел.
Собрание вела председатель первичной организации – Белец Ирина Анатольевна.
Секретарь собрания – Лазебных Людмила Николаевна.

Повестка дня:

1. Обсуждение коллективного договора.
2. Выборы комиссии по контролю над выполнением коллективного договора.

Слушали: И.А. Белец, председателя первичной организации профсоюза. Ознакомила с проектом коллективного договора между администрацией и профсоюзном комитетом СШ № 6.

Договор состоит из 10 разделов:
1. Общие положения
2. Взаимоотношения сторон
3. Трудовой договор
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
6. Рабочее время и время отдыха
7. Оплата и нормирование труда
8. Гарантии и компенсации
9. Охрана труда и здоровья
10.Гарантии профсоюзной деятельности
11. Обязательства профкома
12. Контроль за выполнением коллективного договора

Приложения к коллективному договору:

№ 1. Правила внутреннего трудового распорядка.

№ 2. Положение об оплате труда работников. Приложение к Положению об оплате труда работников МБУДО СШ № 6 г. Белгорода (Положение о материальном стимулировании из фонда стимулирования оценки качества профессиональной деятельности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 6» г. Белгорода).

№ 3. Предоставление материальной помощи.

№ 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение

спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

№ 5. Соглашение по охране труда между работодателем и работниками МБУДО СШ № 6 на 2023 год.

№ 6. Приказ о создании комиссии по охране труда.

№ 7. План мероприятий по охране труда.

Выступили:

1. Зам. директора Лазебных Л.Н.: Соглашение, заключаемое в целях защиты социально-экономических интересов тренерско-преподавательского и административно-хозяйственного составов, отражает все аспекты деятельности. Я предлагаю коллективный договор одобрить и заключить.

2. Тренер-преподаватель Бузин В.В.: Внимательно выслушал проект договора и призываю всех одобрить и принять коллективный договор.

3. Тренер-преподаватель Шептур В.П.: В данном проекте коллективного договора я считаю, освещены все аспекты нашей деятельности.

4. Уборщик служебных помещений Алексеева Т.И..: Проект коллективного договора с приложениями одобряю и предлагаю принять.

Решили:

Коллективный договор и приложения принять и утвердить.
Голосовали открытым голосованием:
ЗА __45__, ПРОТИВ ___0__,ВОЗДЕРЖАЛИСЬ__0__,
Принято единогласно.

Слушали: по второму вопросу выступил директор СШ № 6 В.Н. Яковлев. Он сказал о том, что необходимо создать комиссию по контролю над исполнением коллективного договора.
Выступили:

1. Специалист по кадровому делопроизводству Т.В. Хабибулина предложила выбрать в состав комиссии по контролю над выполнением настоящего договора – 2 человека: Л.Н. Лазебных – заместителя директора, А.В. Балдина – тренера-преподавателя.

Решили:

1. Утвердить комиссию в составе 2-х человек: Л.Н. Лазебных, А.В. Балдин.
2. Комиссии осуществлять контроль над выполнением настоящего договора. Информировать коллектив СШ о подведении итогов ежегодно.

Голосовали открытым голосованием:
ЗА __45__, ПРОТИВ ___0__,ВОЗДЕРЖАЛИСЬ__0__,

Принято единогласно.

Председатель первичной организации Профсоюза Белец И.А.
Секретарь собрания Лазебных Л.Н.

Прошито, пронумеровано и скреплено

Печатью на 78 (семьдесят восемь) листах

директор МБУДО СШ № 6 г. Белгорода

Подпись [illegible] Яковлев

Российская Федерация Белгородская область
Управление образования администрации города Белгорода
муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа № 6» г. Белгорода
МБУДО СШ №6
ИНН 3123042398
1023101659129