

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА  
СТАНЦИИ СЕВЕРСКОЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СЕВЕРСКИЙ РАЙОН

на 2022-2025 год

От работодателя:  
Директор МБУ ДО ДЮСШ  
ст. Северской МО Северский район  
А.Н. Поляшенко  
«10» января 2022г.



От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБУ ДО ДЮСШ ст.  
Северской О.В. Черкасов  
«10» января 2022г.



Одобен на общем  
собрании работников  
«10» января 2022г.  
протокол №1 от 10.01.2022г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края  
«Центр занятости населения Северского района»  
Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения  
Дата 10.01.2022 № 1  
Вед. специалист Черкасов О.В.  
Наименование должности, подпись, Ф.И.О.

*Зарегистрировано  
в РО Северского  
района  
10.01.2022г.  
Секретарь РО  
Туркина И.В.  
И.В. Туркина*





## I. 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 детско - юношеской спортивной школы ст. Северской Муниципального образования Северский район Краснодарского края (далее – Учреждение).

1.2 Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);  
Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;  
Федеральный закон от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детско - юношеской спортивной школы ст. Северской муниципального образования Северский район (МБУ ДО ДЮСШ ст. Северской) в лице директора Поляшенко Александра Николаевича (далее – работодатель) и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзного комитета (далее – Председатель ПК) Черкасов Олег Викторович.

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

1.5. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с



законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в день его подписания.

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

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

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

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

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

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон на общем собрании трудового коллектива в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников два раза в год.

1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Председателем ПК.

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

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

1.18. Взаимные обязательства сторон.

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



В случае поступления в арбитражный суд заявления о признании работодателя банкротом руководитель учреждения обязуется проинформировать об этом профсоюзный комитет, а также работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, в месячный срок.

1.18.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;
  - участвовать в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;
  - предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия с целью урегулирования коллективных трудовых споров;
  - способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины работников, обеспечению его прибыльной работы;
  - воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;
  - обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.
- 1.19. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

## II. Трудовые отношения и трудовые договоры

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

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

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения



профсоюзного комитета (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются **приложением №1** к коллективному договору.

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

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

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

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

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

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

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

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

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

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

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

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



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

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДЮСШ ст. Северской (ст.82 ТК РФ).

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

### **III. Режим труда и отдыха**

#### **3.1. Рабочее время**

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профсоюзным комитетом.

3.1.1. Для руководителя, заместителей руководителя, инструктора - методиста, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) в соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. В связи с тем, что учреждение расположено в сельской местности для женщин устанавливается 36 - часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.1.2. Для педагогических работников и водителя учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о норме определения учебной нагрузки педагогических работников оговоренных в трудовом договоре.

3.1.3. В учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается в



соответствии с приказом директора МБУ ДО ДЮСШ ст. Северской по согласованию с профсоюзным комитетом. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись.

3.1.4. Изменение определенных условий трудового договора допускаются только по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ).

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

3.1.6. В летний период время, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками тренеров – преподавателей работников, а также периоды отмены учебных занятий являются рабочим временем. В летний период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала летнего периода, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в летний период утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.1.7. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия



(пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.1.8. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.9. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»), беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы в учреждении. (ст.93 ТК РФ).

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

3.1.11. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение



работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74ТК РФ).

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

3.1.12 Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера–преподавателя. Тренерам - преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.1.13. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

3.1.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.1.15 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором запрещается. Дополнительная работа по трудовому договору такой профессии (должности) допускается только с письменного согласия работника (ст. 60 ТК РФ).

## **3.2. Время отдыха**

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

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

3.2.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, для работающих инвалидов – 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской



Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

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

3.2.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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

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

3.2.6. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дней работникам следующей категории работников:

- тренер - преподаватель;
- инструктор – методист;
- заместители директора по УВР, СР;
- директор;

В соответствии с Постановлением правительства РФ №466 от 14.05.2015г. 5.12.

3.2.7. Установить дополнительный оплачиваемый отпуск:



в количестве 7 календарных дней за ненормированный рабочий день (ст. 119,120 ТК РФ):

- водителю категории «D»;
- секретарь – машинистка;
- заместителю директора по АХР

3.2.8. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (тренерам - преподавателям с отработкой пропущенных занятий) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 календарных дней;
- похорон близких родственников - 5 календарных дней;
- работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) – 1 календарный день.

3.2.9. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается



(ст.128, ст.263ТК РФ);

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

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

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

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

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

3.2.15. Профсоюзный комитет обязуется:

3.2.16. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3.2.17. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.2.18. Работодатель принимает решение с учетом мнения председателя ПК в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

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

4.2. Минимальный размер заработной платы работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных выплат) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством



■ включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты  
■ надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или)  
опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при  
выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),  
сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные  
дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);  
иные выплаты компенсационного характера за работу, выплаты стимулирующего  
характера.

4.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ), согласно **приложению №2** к коллективному договору.

**Работодатель обязуется:**

4.6. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

4.7. Выплачивать заработную плату работникам 07 и 22 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) путем перечисления на указанный работником счет в банке.

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

4.8. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждает с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ).

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

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

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

4.12. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок



более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.13. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

4.14. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется в письменной форме заключением дополнительного соглашения к трудовому договору, при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- педагогическим работникам, работающим в сельской местности.

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

## **V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров**

### **Работодатель обязуется:**

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству.

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

Не допускать увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка.

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



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

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

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

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

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

5.8. Предусматривать создание (выделение) квотируемых рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 8.02.2000 № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае».

#### **Работодатель и профсоюзный комитет:**

5.9. Обязуются в период сокращения объема оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.10. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения и работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня



окончания образовательного учреждения; работающие инвалиды.<sup>1</sup>

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

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

- по просьбе женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет, установить режим гибкого рабочего времени.

5.12. С учетом мнения профсоюзного комитета учреждения определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников Муниципального учреждения дополнительного образования.

5.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

5.14. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

5.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования.

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

## **VI. Охрана труда и здоровья**

### **Работодатель обязуется:**

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ). Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда **приложение №3** к коллективному договору с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Организовать работу комиссии по охране труда на основе представителя работодателя и профсоюзной организации. Обучить членов комиссии по охране



труда по специальной программе за счет средств учреждения или за счет средств Фонда социального страхования (ст. 218 ТК РФ). Оборудовать уголок охраны труда

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

6.4. Обеспечивать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

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

6.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с председателем ПК.

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

6.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, ст. 213 ТК РФ).

6.9. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

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

6.16. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ).

6.17. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИД и сфере труда (№200), 2010 г.).

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



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

**Работники обязуются:**

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

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

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

6.23. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.25. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы (ст.157 ТК РФ).

6.26. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами утвержденными перечнями профессий и должностей приложение №4.

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

Перечень Профессий, должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета приложение №5.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

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

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на



рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

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

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

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

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

## **VII. Социальные гарантии и компенсации**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
- при направлении в служебные командировки;
  - при переезде на работу в другую местность;
  - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
  - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;



- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 165 ТК РФ).

**Работодатель обязуется:**

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

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

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя (ст.167, ст.168ТКРФ).

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

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

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

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

**Профсоюзный комитет обязуется**

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

7.9. Оказывать материальную помощь работникам в связи с непредвиденными обстоятельствами, в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.



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

## **VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа**

### **8.1. Работодатель:**

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, сартакиад, Дней здоровья;
- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, сартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

### **8.2. Профсоюзный комитет:**

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

## **IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

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

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

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

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

первичная профсоюзная организация не имеет собственного расчетного счета, 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой она находится на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

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

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



- 9.1.5. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- 9.1.6. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- 9.1.7. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 9.1.8. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- 9.1.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
- 9.1.10. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

## **9.2. Стороны договорились, что:**

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



расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

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

9.2.3. По согласованию с председателем ПК производится:

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

9.2.4. С предварительного согласия председателя ПК производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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



- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.2.6. На работников, избранных на освобожденные должности в профсоюзный комитет, распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст.375 ТК РФ).

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

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

9.2.9. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего профсоюзного комитета (ст.374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего профсоюзного комитета указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

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

## **Х. Обязательства первичной профсоюзной организации**

10. Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и



гарантиях деятельности».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.10. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

10.11. Содействовать оздоровлению членов профсоюза образовательного учреждения.

## **XI. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

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

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

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

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

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



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

11.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами статьи 61 ТК РФ.

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

## **XII. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

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

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

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

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

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



Приложение №1 к коллективному договору муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы ст. Северской муниципального образования Северский район на 2022-2025 год.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДЮСШ ст. Северской МО Северский район  
Черкасов О.В.  
2022г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО ДЮСШ ст. Северской МО Северский район

Поляшенко А.Н.  
2022г.



**Правила  
внутреннего трудового распорядка работы  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
детско - юношеская школа станицы Северской  
МО Северский район**

Настоящие правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а так же иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Трудовые договора работников МБУ ДО ДЮСШ ст. Северской МО Северский район регулируется трудовым кодексом законов о труде Российской Федерации.

1.2 Работники должны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжение работодателя, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качества образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу учреждения МБУ ДО ДЮСШ ст. Северской МО Северский район.

1.3 Настоящие правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.21, 22 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.



1.4 Настоящие правила внутреннего трудового распорядка носят обязательный характер.

1.5 Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работников.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профкома (ст. 190 ТК РФ).

1.7. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.8. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешиваются в образовательном учреждении на видном месте.

## 2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1 Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами; \*22.1.2)

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами; \*22.1.6)

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также



вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

## 2.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 7 и 22 числа каждого месяца;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;



обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

#### **3.1. Работник имеет право на (ст.21 ТК РФ):**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренными государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;



- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- возмещение вреда. Причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### 3.2. Работник обязан (ст.21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

## 4. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

### 4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в Учреждении.

4.1.2. 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, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или



составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

4.1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК РФ);

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащие призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию. (Федеральный закон от 23 декабря 2010 г. № 387-ФЗ).

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

4.1.4. Прием на работу в Учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем работодатель не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством.

4.1.5. Прием на работу осуществляется приказом работодателя по учреждению на основании трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 РФ ТК - абз. 3).

4.1.6. В соответствии с приказом о приеме на работу, работодатель обязан в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.



4.1.7. Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовая книжка работодателя, как документы строгой отчетности хранятся в органах управления образования.

4.1.8. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить её владельца под роспись в личной карточке.

4.1.9. На каждого работника учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационный лист. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

4.1.10. На работника заполняется листок по учету кадров формы Т-2.

4.1.11. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения достижения им возраста 75 лет.

4.1.12. О приеме работника в Учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

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

4.1.14. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а - после принятия решения органом службы занятости населения, не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

4.1.15. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка



выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части I ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

4.1.16 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

4.1.17. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.1.18. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;

4.1.19. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представителя от работников принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.



## **4.2. Отказ в приеме на работу.**

4.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции работодателя учреждения.

4.2.2. В соответствии с законом работодатель обязан предоставить работу лицам, ранее состоявшим в трудовых отношениях с данным учреждением и уволенным в связи с привлечением к уголовной ответственности, которое впоследствии было признано незаконным.

## **4.3. Перевод на другую работу.**

4.3.1. Требование от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности либо с изменением размера платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу. Такой перевод допускается только с согласия работника (ст.72 ТК РФ)

4.3.2. Перевод на другую работу в пределах учреждения оформляется приказом работодателя с письменного согласия работника, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

4.3.3. Перевод на другую работу без письменного согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст.72.2 ч.2 ТК РФ.

4.3.4. Закон обязывает работодателя перевести работника, с его письменного согласия на другую работу.

4.3.5. Работодатель не может без письменного согласия работника перевести его на другое место в том же образовательном учреждении в случаях, связанных с изменениями в организации учебного процесса и труда (изменение числа кабинетов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицирующихся как изменение существенных условий труда. Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст.74 ТК РФ).

## **4.4. Прекращение трудового договора.**

4.4.1 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. При ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения численности или штата (сокращение учебной нагрузки) увольнение педагогов допускается только по окончании учебного года.

4.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели (ст.80 ТК РФ). При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник. Независимо от причины прекращения трудового договора работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пунктах (части) статьи ТК РФ и (или) Закона РФ «Об



образовании», послужившей основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности (ч. 84.1 ТК РФ).

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы, (ст. 140 ТК РФ).

- выплатить работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7, статьи 177 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий Трудового договора.

4.4.3. Днем увольнения считается последний день работы.

4.4.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

4.4.5. Преимущественным правом на оставление на работе при расторжении Трудового договора в связи с сокращением численности или штата пользуются работники:

- совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет работник обучается;

- проработавшие в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет;

- работники предпенсионного возраста за 5 лет до пенсии;

- работники осуществляющие общественную деятельность: не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16-ти лет.

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16-ти лет.

- родители, имеющие ребенка-инвалида до 18-ти лет.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.1.1. Педагогическим работникам, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.1.2. Часы, свободные от занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседание педагогического совета, родительские собрания и т.п.), тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.2. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц или учетный период, и утверждается работодателем по согласованию с



председателем ПК.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов (ст. ЮЗ ТКРФ).

5.2.1. В графике указываются и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядки место отдыха, приема пищи устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения. График сменности объявляется работнику под роспись и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие



детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

5.3. В летний период время, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В летний период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала летнего периода. График работы в летний период утверждается приказом работодателя.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения ведущих преподавательскую работу, за время работы в летний период производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу летнего периода.

В летний период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы. Для педагогических работников в летний период, не совпадающий с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работников. Замена отпуска денежной компенсацией допускается: - при увольнении работника.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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, а также случаев, установленных Трудовым кодексом) (ст. 126 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124 ТК РФ). По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже за 14 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед (ст. 124 ТК РФ).

5.5. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с занятий;
- курить в помещении и на территории образовательного учреждения.

5.6. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания без разрешения работодателя;
- входить в спортивный зал после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только работодатель и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятия и в присутствии обучающихся.

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

## **6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;

6.2. В соответствии со ст. 191, 370, 371 ТК РФ поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

6.3. Поощрения объявляются в приказе по учреждению, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.



6.4. Работникам и председателю первичной профсоюзной организации успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, представляются в первую очередь преимущества:

- при сокращении штатов;
- при предоставлении путевок на отдых и лечение.

6.5. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

## 7. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

7.1. Работники учреждения обязаны\* выполнять указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников учреждения перечислены выше), работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение (пп.5, 6, 7, 8, ю, и, 13 ст.81 ТК РФ).

7.4. Законом РФ «Об образовании» (п.3 ст.56) по инициативе работодателя до истечения срока действия трудового договора, основаниями для увольнения являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение устава;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться работодателем без согласия профсоюза.

7.5. За один дисциплинарный поступок может быть применено одно дисциплинарное взыскание.

7.6. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.7. Взыскание должно быть изложено работодателем соответствии с



Трудовым кодексом РФ.

7.7.1. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители выборных профсоюзных органов в учреждении профорганизаторы органа соответствующего объединения профессиональных союзов (ст.374 ТК РФ).

7.7.2. Представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию.

7.8. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных трудовым законодательством РФ.

7.9. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

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

7.9.1. В соответствии со ст.55 (п.п.2, 3) закона «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником учреждения норм профессионального поведения и устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

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

7.10. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

7.11. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней (ст. 193 ТК РФ).

7.11.1 Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушения трудовой дисциплины (ст.81 п.5, 6, 7, 8, ю, и, 13 ТК РФ).

7.12. В случае несогласования работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения или в суд.

7.13. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного



взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию (ст. 194 ТК РФ).

7.14. Могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности работодатель, его заместители по требованию профсоюзного комитета (ст.195ТКРФ).

## 8. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

По инициативе работодателя в исключительных случаях для работников предусматривается дистанционная (удаленная) работа (Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

Виды дистанционной работы:

- постоянная (в течение срока действия трудового договора),
- временная (непрерывная сроком не более шести месяцев или чередование работы дистанционно и на рабочем месте).

Вызовы работника на работу в офис возможны только для тех, кто переведен на дистанционную работу временно, сроком до 6 месяцев (ч. 3 ст. 312.4 ТК РФ (в ред. от 08.12.2020)

При предоставлении отпуска работнику на постоянной дистанционной работе действуют общие отпускные правила.

Выполнение работы в дистанционном режиме не может быть основанием для снижения зарплаты.

Работодатель обязан обеспечивать дистанционных работников необходимым для работы оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. При этом работник может использовать свои либо арендованные средства с согласия или ведома работодателя.

Направление дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность считается командировкой.

Дополнительными основаниями расторжения трудового договора, являются:

- работник без уважительной причины не выходит на связь более двух рабочих дней подряд (работодатель может установить более длительный срок);
- постоянный дистанционный работник переехал в другую местность, из-за чего не может трудиться на прежних условиях.

По инициативе работодателя работники могут быть временно переведены на удаленную работу в случаях:

- соответствующее решение принял орган гос.власти или местного самоуправления;



– жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при эпидемии, производственной аварии, наводнении и т.п.).

Согласие работника на такой перевод не требуется, внесение изменений в трудовой договор не осуществляется.

Если специфика работы не позволяет работнику выполнять ее удаленно, то время, в течение которого работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.



Приложение №2 к коллективному договору муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы ст. Северской муниципального образования Северский район на 2022-2025 год.



СОГЛАСОВАНО:  
Представитель ГПО  
О.В. Черкасов



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУ ДО ДЮСШ ст.  
Северской МО Северский район  
А.Н. Поляшенко

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы станицы Северской муниципального образования Северский район

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы станицы Северской муниципального образования Северский район (далее МБУ ДО ДЮСШ), (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением главы муниципального образования Северский район от 30.12.2020 г. №2063 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, находящихся, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район».

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников МБУ ДО ДЮСШ.

Положение включает в себя:

Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным группам работников;

размеры повышающих коэффициентов к окладам;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат



компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

1.3 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (7 и 22 числа каждого месяца).

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам и выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими услуг.

1.8. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного региональным соглашением субъекта Российской Федерации о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

1.9. Штатное расписание утверждается руководителем в пределах утвержденного фонда оплаты труда, с учетом остатков средств по состоянию на 1 января текущего года, возврата страховых взносов на случай временной нетрудоспособности и связи с материнством с Фонда социального страхования за прошедший год.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников устанавливается с учетом:  
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

базового оклада (базового должностного оклада) базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;



перечня видов выплат компенсационного характера;  
перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (далее - ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы, но не менее чем утвержденные базовые оклады (базовые должностные оклады) базовые ставки заработной платы по ПКГ.

2.3. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады) ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу) базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года педагогическим работникам, образует новый оклад. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады) базовые ставки заработной платы и рекомендуемые повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) заработной платы по ПКГ работников отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. Установление окладов (должностных окладов) работникам, должности которых не включены в приложение № 1 к настоящему Положению, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений Северского района и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений Северского района, утвержденными постановлением главы муниципального образования Северский район от 20 ноября 2008 года № 3199 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северского района» ( приложение № 6, 7, 8).

2.5. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. Оклады (должностные оклады) и повышающие коэффициенты к должностным окладам за квалификационную категорию, почетное звание



или ученую степень работникам муниципальных образовательных организаций, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания населения, устанавливаются согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты указанной категории работников производятся с учетом условий оплаты труда муниципальной образовательной организации, в которой они работают.

### 3. Оплата труда тренеров

3.1. Оплата труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре, старших тренеров, тренеров-преподавателей (далее - тренер-преподаватель) производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося избранным видом спорта (далее - занимающийся) на уровне сложности и нормативам оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, исходя из установленного размера должностного оклада.

В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированной группы уровня сложности, в связи с проведением набора, тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100% на период проведения набора в муниципальную образовательную организацию.

3.2. Оплата труда тренеров-преподавателей по нормативам за одного занимающегося и подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся, исходя из объема тренировочной нагрузки на уровне сложности по группам видов спорта и показанного занимающимся результата согласно приложениям № 2, 3 к настоящему Положению.

3.3. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя муниципальной образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{Нот} = \text{Нотэп} + \text{Нотр}, \text{ где:}$$

Нот - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %

Нотэп - норматив оплаты труда за подготовку занимающихся на уровне сложности (определяется в соответствии с приложением N 2 к настоящему Положению), %;

Нотр-норматив оплаты труда за подготовку занимающихся в зависимости от показанного занимающимися спортивного результата (определяется в соответствии с приложением N 3 к настоящему Положению),%.

3.4. Норматив оплаты труда за подготовку занимающихся на уровне сложности, установленный в зависимости от численного состава занимающихся на уровне сложности по группам видов спорта (Нотэп),



определяется по формуле:

$$\text{Нотэп} = (k_1 \times H_1) + k_2 \times H_2 + \dots + k_n \times H_n), \text{ где:}$$

Нотэп - норматив оплаты труда за подготовку занимающихся на уровне сложности, %;

$k_1, k_2, \dots, k_n$  - количество занимающихся, зачисленных по каждому уровню сложности, человек;

$H_1, H_2, \dots, H_n$  - норматив оплаты труда за подготовку занимающихся на уровне сложности, %.

3.5. Норматив оплаты труда за подготовку занимающихся, установленный в зависимости от показанного занимающимися спортивного результата (Нотр), определяется по формуле:

$$\text{Нотр} = (k_1 \times H_1) + k_2 \times H_2 + \dots + k_n \times H_n), \text{ где:}$$

Нотр - норматив оплаты труда за подготовку занимающихся в зависимости от показанного занимающимися спортивного результата, %;

$k_1, k_2, \dots, k_n$  - количество занимающихся, показавших спортивный результат, человек;

$H_1, H_2, \dots, H_n$  - норматив оплаты труда за показанный результат занимающимися, %.

3.6. Заработная плата тренеров-преподавателей муниципальных образовательных организаций определяется по формуле:

$$\text{ЗП} = У_0 - М_к + Р_0, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата тренеров-преподавателей муниципальных образовательных организаций;

$У_0$  - установленный оклад (должностной оклад) заработной платы;

$М_к$  - базовый оклад (должностной оклад) заработной платы с применением повышающего коэффициента по ПКГ;

$Р_0$  - размер оплаты труда тренеров-преподавателей муниципальных образовательных организаций по нормативам за занимающихся и подготовку занимающихся, показавших спортивный результат.

Размер оплаты труда тренеров-преподавателей муниципальных образовательных организаций по нормативам за занимающихся и подготовку занимающихся, показавших спортивный результат, определяется по формуле:

$$Р_0 = М_к \times \text{Нот} / 100, \text{ где:}$$

$Р_0$  - размер оплаты труда тренеров-преподавателей муниципальных образовательных организаций по нормативам за занимающихся и подготовку



занимающихся, показавших спортивный результат;

Мк - базовый оклад (должностной оклад) заработной платы с применением повышающего коэффициента по ПКГ;

Нот - норматив оплаты труда тренера-преподавателя (рассчитывается в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Положения).

3.7. В видах спорта (спортивная гимнастика, художественная гимнастика, фигурное катание на коньках, воднолыжный спорт, прыжки в воду, синхронное плавание, фристайл, горнолыжный спорт, сноуборд, лыжные гонки, конькобежный спорт, керлинг, биатлон, легкая атлетика (многоборье, метание, прыжки с шестом), прыжки с трамплина, парусный спорт, лыжное двоеборье, велоспорт, конный спорт, современное пятиборье, санный спорт, стрельба из лука, стендовая стрельба, бобслей, спортивная акробатика, прыжки на батуте, спортивные танцы, альпинизм, гребной слалом, натурбан, полиатлон, триатлон, скалолазание, эстетическая гимнастика, велоспорт маунтинбайк, велоспорт ВМХ, теннис) кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта, хореографы и концертмейстеры в пределах часов годового учебного плана при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата труда каждого тренера-преподавателя по смежным видам спорта, хореографов и концертмейстеров не должна превышать 50 процентов от норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

3.8. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного занимающимся, увеличение (уменьшение) числа занимающихся и другое).

За тренером-преподавателем сохраняется норматив оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, до окончания действия показанного результата независимо от обучения занимающегося на уровне сложности.

Норматив оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, тренеру-преподавателю устанавливается с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной тренерской работы с занимающимся не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

3.9. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей муниципальных образовательных организаций, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного занимающегося, устанавливается в зависимости от недельного объема тренировочной нагрузки согласно этапам, периодам и задачам спортивной подготовки.



3.10. Максимальный режим тренировочной работы для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

3.11. Заработная плата спортсменов, спортсменов-инструкторов (далее - спортсменов) муниципальных образовательных организаций определяется путем умножения должностных окладов на норматив оплаты труда (в процентах от оклада согласно приложению № 5 к настоящему Положению) и деления полученного произведения на 100.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Оплата труда работников МБУ ДО ДЮСШ, производится с учетом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам: персонального повышающего коэффициента к окладу; повышающего коэффициента к окладу за стаж работы, выслугу лет; повышающего коэффициента к окладу за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем муниципальной образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 3,0.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего количества лет, проработанных в федеральных, государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области



физической культуры и спорта и других образовательных учреждениях:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;

при выслуге лет от 15 до 20 лет - 0,25;

при выслуге лет свыше 20 лет - 0,30.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ устанавливается работнику, имеющему квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается муниципальной образовательной организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за качество выполняемых работ:

0,35 - при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,30 - при наличии государственной награды "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" или почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", и осуществлении деятельности в отрасли "Образование";

0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома), или знаков "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» или званий "Мастер спорта СССР международного класса", "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер СССР", "Гроссмейстер России";

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории или звания "Мастер спорта России" или звания "Мастер спорта СССР";

0,15 - при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда "Кандидат в мастера спорта";

0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать по одному основанию, имеющему большее значение.

4.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы муниципального



образования Северский район от 20 ноября 2008 года № 3199 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северского района» (приложение № 9).

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителя структурного подразделения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя, - по представлению заместителя руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2. 4.3. и 4.4. устанавливаются в расчете от базового оклада (ставки заработной платы). Работникам, имеющим объем работы менее одной ставки, выплаты устанавливаются пропорционально объему нагрузки.

## 5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

5.2. Специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается выплата в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы. Перечень должностей работников, которым устанавливается выплата, утверждается приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

5.3. Работникам муниципальных образовательных организаций, непосредственно работающим с группой инвалидов и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии, устанавливается выплата в размере 20 процентов к должностному окладу.

5.4. Применение выплат, указанных в настоящем разделе, к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

## 6. Порядок и условия премирования работников

6.1. Работникам МБУ ДО ДЮСШ могут быть установлены премии: по итогам работы за период: (месяц, квартал, полугодие, год);



- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя с учетом мнения представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

руководителя структурного подразделения, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных заместителю руководителя, - по представлению заместителя руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя структурного подразделения учреждения.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работников учреждения, так и в абсолютном размере.

6.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премии по итогам работы за период не ограничивается.

При увольнении работника по его инициативе до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц не выплачивается.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения единовременно в размере:

пяти окладов (должностных окладов) при:

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



главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

трех окладов (должностных окладов) при:  
награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта.

6.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику муниципальной образовательной организации единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику муниципальной образовательной организации единовременно.

При премировании учитываются:  
интенсивность и напряженность работы;  
особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);  
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципальной образовательной организации среди населения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику муниципальной образовательной организации, которому установлена стимулирующая надбавка.

6.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

6.6. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Решение о выплате материальной помощи принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника, при смерти работника – на основании письменного заявления ближнего родственника.

Выплата материальной помощи производится в следующих случаях:  
юбилей работника (женщинам при исполнении 50, 55, 60 лет, мужчинам – 50, 60 лет и 65 лет) – 3000 рублей;  
рождение ребенка у работника – 2000 рублей;  
регистрация брака работника – 2000 рублей;  
смерть работника – 3000 рублей;



смерть близких родственников работника (родители, супруг (супруга), дети) – 3000 рублей;

на лечение при наличии медицинских показаний – 3000 рублей;

в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов из соответствующих органов или ходатайства представителя трудового коллектива – 5000 рублей.

## 7. Условия оплаты труда руководителя его заместителей и главного бухгалтера

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

7.2. Должностной оклад руководителя муниципальной образовательной организации определяется трудовым договором, рассчитывается в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы, утвержденным постановлением главы муниципального образования Северский район от 20 ноября 2008 года № 3199 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северского района», и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, работников возглавляемой им организации.

При создании новых образовательных организаций, либо открываемых после длительного капитального ремонта и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников организации для определения должностного оклада руководителя организации за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должного оклада руководителя организации определяется управлением образования администрации муниципального образования Северский район.

Кратность при определении должностных окладов руководителей образовательных организаций устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальной образовательной организации устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации.

7.4. С учетом условий труда руководителю муниципальной образовательной организации и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 5.1 раздела 5 "Порядок и условия установления выплат компенсационного характера" настоящего Положения.

7.5. Премирование руководителя муниципальной образовательной



организации осуществляется с учетом результатов деятельности муниципальной образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы муниципальной образовательной организации, установленными управлением образования администрации муниципального образования Северский район.

Размер премии руководителю муниципальной образовательной организации, порядок и критерии его выплаты устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Северский район.

7.6. Заместителям руководителя муниципальной образовательной организации, главному бухгалтеру муниципальной образовательной организации устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 "Порядок и условия премирования работников" настоящего Положения.

7.7. Руководителю образовательной организации выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Северский район. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем муниципальной образовательной организации в соответствии с разделом 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей и главного бухгалтера муниципальной образовательной организации и средней заработной платы работников организации устанавливается в кратности от 1 до 8.

## 8. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников учреждения

8.1. По решению руководителя учреждения на срок до одного года работникам учреждения, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до одного года для выполнения административных, административно-хозяйственных и других функций, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена Положением об оплате труда работников учреждения.

8.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон на основании трудового договора.

8.3. Индивидуальные условия оплаты труда других работников



Предложения не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

Директор



А.Н. Поляшенко



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования детско-  
юношеской спортивной школы станицы  
Северской муниципального образования  
Северский район

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ  
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
И ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДАМ  
(ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ) ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ РАБОТНИКОВ

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1	2	3
Размер оклада (должностного оклада) - 7463 рублей		
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре	0,00
1	2	3
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	0,04
3 квалификационный уровень	педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	0,15

Директор

А.Н. Поляшенко

Согласовано председателем ППО

О. В. Черкасов





## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы станицы Северской муниципального образования Северский район

### НОРМАТИВ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ЗА ПОДГОТОВКУ ОДНОГО ЗАНИМАЮЩЕГОСЯ

Вид дополнительной общеобразовательной программы в области физической культуры и спорта	Уровень сложности	Период обучения (лет)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в процентах)		
			группы видов спорта		
1	2	3	4	5	6
			I	II	III
Дополнительные общеразвивающие программы	-	весь период	3	3	3
Дополнительные предпрофессиональные программы	базовый уровень	первый год	4,5	4,5	4,5
		второй, третий год	5	5	5
		четвертый, пятый год	9	8	7
		шестой год	14	10	9
	углубленный уровень	первый, второй год	14	14	9
		третий, четвертый год	18	14	13

#### Примечания.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I группа видов спорта - все виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр (дисциплины), кроме игровых;

II группа видов спорта - все игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, а также виды спорта, имеющие спортивные международные объединения;

III группа видов спорта - все другие виды спорта (дисциплины) включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

Директор

А.Н. Поляшенко

Согласовано председателем ЦТО

О.В. Черкасов





ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования детско-  
юношеской спортивной школы станицы  
Северской муниципального образования  
Северский район

РАЗМЕР НОРМАТИВА ОПЛАТЫ ТРУДА В ПРОЦЕНТАХ  
ОТ ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ  
ЗА ПОДГОТОВКУ ЗАНИМАЮЩЕГОСЯ,  
ПОКАЗАВШЕГО СПОРТИВНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

В личных или индивидуальных видах олимпийских спортивных дисциплин							
Наименование соревнований	Занятое место						
	1	2	3	4	5	6	участие
1	2	3	4	5	6	7	8
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат мира	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат Европы, Европейские игры	400	350	350	300	275	275	250
Кубок мира (сумма этапов или финал)	400	350	350	300	275	275	250
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	350	350	300	250	225	225	200
Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	350	300	300	250	225	225	200
Чемпионат России	350	300	250	225	225	200	



1	2	3	4	5	6	7	8
Кубок России (сумма этапов или финал)	350	300	300	-	-	-	-
Первенство мира	300	250	250	225	200	200	100
Первенство Европы	250	225	225	200	175	175	100
Первенство России (среди молодежи)	225	200	200	150	150	150	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	200	175	175	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	200	175	175	150	150	150	-
Финал спартакиады учащихся России	200	150	150	110	110	110	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	200	150	150	110	110	110	-
Чемпионат ЮФО	55	55	55	-	-	-	-
Первенство ЮФО	45	45	45	-	-	-	-
Чемпионат Краснодарского края	45	-	-	-	-	-	-
Первенство Краснодарского края							
молодежь, юниоры	40	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	35	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	30	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки	25	-	-	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	50	50	50	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	45	45	45	-	-	-	-
В парных, групповых и командных видах олимпийских спортивных дисциплин							
Летние и зимние Паралимпийские игры,	500	450	450	400	350	350	300



Сурдлимпийские игры							
Чемпионат мира	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат Европы, Европейские игры	400	350	350	300	275	275	250
Кубок мира (сумма этапов или финал)	400	350	350	300	275	275	250
1	2	3	4	5	6	7	8
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	350	350	300	250	225	225	200
Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	350	300	300	250	225	225	200
Чемпионат России	175	150	150	125	110	110	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	175	150	150	-	-	-	-
Первенство мира	300	250	250	225	200	200	100
Первенство Европы	250	225	225	200	175	175	100
Первенство России (среди молодежи)	125	110	110	75	75	75	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	125	75	75	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	100	85	85	75	75	75	-
Финал спартакиады учащихся России	100	75	75	55	55	55	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	100	75	75	55	55	55	-
Чемпионат ЮФО	45	45	45	-	-	-	-
Первенство ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	40	40	40	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	40	40	40	-	-	-	-



В парных и групповых видах олимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат Краснодарского края	35	-	-	-	-	-	-
Первенство Краснодарского края							
молодежь, юниоры	30	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	25	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	20	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки	15	-	-	-	-	-	-
В личных или индивидуальных видах неолимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат мира	400	350	350	300	275	275	250
1	2	3	4	5	6	7	8
Всемирные игры	400	350	350	300	275	275	250
Чемпионат Европы, Европейские игры	350	300	275	250	225	225	200
Кубок мира (сумма этапов или финал)	350	300	275	250	225	225	200
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	300	275	250	200	175	175	150
Чемпионат России	300	275	250	200	175	175	-
Кубок России	300	250	175	-	-	-	-
Первенство мира	250	225	225	175	150	150	100
Первенство Европы	225	200	175	150	125	125	100
Первенство России (среди молодежи)	200	175	175	100	100	100	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	200	150	100	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	150	125	125	100	100	100	-
Финал спартакиады учащихся	150	100	100	60	60	60	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	150	100	100	60	60	60	-



Чемпионат ЮФО	50	50	50	-	-	-	-
Первенство ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
Чемпионат края	40	-	-	-	-	-	-
Первенство края							
молодежь, юниоры	30	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	25	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	20	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки	15	-	-	-	-	-	-
В парных, групповых и командных видах неолимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат мира	200	175	175	150	135	135	110
Всемирные игры	200	175	175	150	135	135	110
Чемпионат Европы, Европейские игры	175	150	135	125	110	110	90
Кубок мира (сумма этапов или финал)	175	150	135	125	110	110	90
1	2	3	4	5	6	7	8
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	150	130	125	100	85	85	75
Чемпионат России	150	135	125	100	85	85	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	150	125	85	-	-	-	-
Первенство мира	125	110	110	85	75	75	70
Первенство Европы	110	100	85	75	60	60	55
Первенство России (среди молодежи)	100	85	85	55	55	55	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	100	75	55	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	75	60	60	50	50	50	-
Финал спартакиады учащихся России	75	50	50	40	40	40	-
Финал всероссийских соревнований среди	75	50	50	40	40	40	-



спортивных школ							
Чемпионат ЮФО	40	40	40	-	-		-
Первенство ЮФО	35	35	35	-	-	-	-
Чемпионат края	30	-	-	-	-	-	-
Первенство края							
молодежь, юниоры	25	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	20	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	15	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки)	15	-	-	-	-	-	-

## В игровых видах

Наименование соревнований	Занятое место	Участие
1	2	3
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры,	1	500
Чемпионаты мира, Чемпионат Европы, Европейские игры		
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры,	2 - 6	400
Чемпионаты мира, Чемпионат Европы, Европейские игры	2 - 3	
1	2	3
Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	300
Чемпионат России	1 - 3	35
Первенство России	1 - 2	
Финал Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
Чемпионат России	4 - 6	25
Первенство России	3 - 4	
Финал Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3	
Чемпионат ЮФО	1 - 2	20



Первенство ЮФО	1 - 2	15
Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав сборной молодежный состав сборной юношеский состав сборной	-	50
	-	30
	-	20
Чемпионат Краснодарского края	1	10
Первенство Краснодарского края  молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки		
	1	7
	1	6
	1	5
	1	4

#### Примечания.

1. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, устанавливается по нормативу, определенному настоящим приложением, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан занимающимся результат, на основании протоколов, выписки из протоколов соревнований либо их копий, при условии непосредственной тренерской работы с занимающимся не менее 6 месяцев на момент показания результата и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение 12 месяцев.

2. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя его занимающийся улучшил спортивный результат, данный размер норматива оплаты труда увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда занимающийся не показал указанного в таблице спортивного результата, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки занимающегося.

4. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат (за исключением игровых видов спорта) на чемпионатах и первенствах края, а также на чемпионатах и первенствах Южного федерального округа (далее - ЮФО), устанавливается при условии выполнения занимающимся первого спортивного разряда (первенство края, первенство ЮФО), разряда кандидата в мастера спорта (чемпионат края, чемпионат ЮФО).



5. При условии дефицита фонда оплаты труда руководитель муниципальной образовательной организации имеет право снизить размер норматива оплаты труда пропорционально по всем тренерам-преподавателям, но не более чем на 75% (рекомендуется для включения в коллективный и трудовой договор).

Директор

А.Н. Поляшенко

Согласовано председателем ТПС

О.В. Черкасов





ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
детско-юношеской спортивной школы  
станции Северской муниципального  
образования Северский район

МАКСИМАЛЬНЫЙ ОБЪЕМ  
УЧЕБНО-ТРЕНИРОВОЧНОЙ РАБОТЫ (ЧАС/НЕДЕЛЮ)

Вид дополнительной общеобразовательной программы в области физической культуры и спорта	Уровень сложности	Период обучения (лет)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (час/неделю)
Дополнительные общеразвивающие программы	-	весь период	6
Дополнительные предпрофессиональные программы	базовый уровень	первый год	6
		второй, третий год	9
		четвертый, пятый год	14
		шестой год	20
	углубленный уровень	первый, второй год	24
		третий, четвертый год	28

Примечания.

1. Недельный объем учебно-тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки.

2. Общегоодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки первого года обучения может быть сокращен не более чем на 25%.

3. При объединении в одну группу занимающихся на различных этапах подготовки, разного возраста и спортивной квалификации разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а наполняемость группы должна определяться с учетом техники безопасности в соответствии с образовательной программой.

Директор

Согласовано председателем ГПО



А.Н. Поляшенко

О.В. Черкасов



ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
детско-юношеской спортивной школы  
станции Северской муниципального  
образования Северский район

РАЗМЕР  
НОРМАТИВА ОПЛАТЫ ТРУДА В ПРОЦЕНТАХ ОТ ОКЛАДА  
(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) СПОРТСМЕНА,  
СПОРТСМЕНА-ИНСТРУКТОРА

Наименование соревнований	Занятое место						
	1	2	3	4	5	6	участие
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	800	720	720	640	560	560	480
Всемирные игры	640	560	560	480	440	440	400
Чемпионат мира	800	720	720	640	560	560	480
Чемпионат Европы, Европейские игры	640	560	560	480	440	440	400
Кубок мира (сумма этапов или финал)	640	560	560	480	440	440	400
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	560	520	480	400	360	344	320
Чемпионат России	560	480	480	250	225	225	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	560	480	480	-	-	-	-
Первенство мира	480	400	400	360	320	320	240
Первенство Европы	400	360	360	320	280	280	240
Первенство России (среди молодежи)	400	360	320	150	150	150	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	400	320	280	150	150	150	-
Финал спартакиады молодежи России	400	360	320	150	150	150	-
Финал спартакиады учащихся России	400	320	280	150	150	150	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	320	280	240	130	130	130	-
Чемпионат ЮФО	125	125	125	-	-	-	-
Первенство ЮФО	125	125	125	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	125	125	125	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	125	125	125	-	-	-	-

Примечания.

1. Если спортсмен, спортсмен-инструктор не показал предусмотренный данной таблицей результат, то для исчисления ставки заработной платы устанавливается размер норматива оплаты труда, равный 100.

2. Размер норматива оплаты труда спортсмена и спортсмена-инструктора устанавливается по нормативу, определенному настоящим приложением, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан спортсменом результат, на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных



международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного календарного года.

Спортсмену, спортсмену-инструктору, показавшему результат в неолимпийских видах спорта, а также в неолимпийских дисциплинах олимпийских видов спорта, устанавливается норматив оплаты труда в размере 65%, за исключением строк "Чемпионат ЮФО", "Первенство ЮФО", "Спартакиада молодежи ЮФО", "Спартакиада учащихся ЮФО".

3. При условии дефицита фонда оплаты труда руководитель муниципальной образовательной организации имеет право снизить размер норматива оплаты труда пропорционально по всем спортсменам и спортсменам-инструкторам, но не более чем на 50 % (рекомендуется для включения в коллективный и трудовой договор)

Директор

А.Н. Поляшенко

Согласовано председателем МПО

О.В. Черкасов





ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования детско-  
юношеской спортивной школы станицы  
Северской муниципального образования  
Северский район

Перечень общих профессий рабочих МБУ ДО ДЮСШ  
ст. Северской МО Северский район

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням		
I. Общие профессии рабочих первого уровня		Базовый должностной оклад (руб.)	Коэффициент
Квалификационный уровень	Должности, согласно квалификационного разряда в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих:		
	2 разряд: уборщик служебных помещений	5726,00	0.00
	3 разряд: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5823,00	0.00
II. Общие профессии рабочих второго уровня			
Квалификационный уровень	Должности, согласно квалификационного разряда в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих:		
	8 разряд: водитель автомобиля.	6598,00	0.00

Директор

А.Н. Поляшенко

Согласовано председателем ПМО

О.В. Черкасов





ПРИЛОЖЕНИЕ № 7  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
детско-юношеской спортивной школы станицы  
Северской муниципального образования  
Северский район

Размеры должностных окладов

и повышающие коэффициенты к должностным окладам по  
профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных  
должностей руководителей, специалистов и служащих МБУ ДО ДЮСШ ст.  
Северской МО Северский район

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1.Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад – 5726,00 рубля		
Секретарь, секретарь-машинистка		0,00

Директор

Согласовано председателем ППО



А.Н. Поляшенко

О.В. Черкасов



ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
детско-юношеской спортивной школы станицы  
Северской муниципального образования  
Северский район

Перечень общих профессий рабочих МБУ ДО ДЮСШ ст.Северской  
МО Северский район

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: <b>дворник; кухонный рабочий; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; сторож; уборщик служебных помещений; гардеробщик.</b>
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: <b>водитель автомобиля; повар; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.</b>
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: <b>водитель автомобиля; повар.</b>
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: <b>водитель автомобиля.</b>

Директор

Согласовано председателем ДЮСШ



А.Н. Поляшенко

О.В. Черкасов



ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы станицы Северской муниципального образования Северский район

РАЗМЕРЫ И КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ст. СЕВЕРСКОЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СЕВЕРСКИЙ РАЙОН.

Перечень видов выплат стимулирующего характера:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

-выплата за высокие показатели результативности; выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки устанавливаются в пределах 100 % .

- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) устанавливаются в пределах 100 % .;

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы устанавливаются в пределах 100 % .;

2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в пределах 100 % ;

3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в пределах 200 % .

Другие стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям:

наименование категории работников учреждения	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения	% надбавки (от оклада)
Тренер-педагог	1. Участие педагога в экспериментальной научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях; публикации на страницах периодических изданий.	в пределах 100%
	2. Создание и реализация авторских программ различного типа.	в пределах 100%
	3. Активное участие и достижение положительных результатов в проводимых мероприятиях в учреждении, районе, крае, России.	в пределах 100%



	- смотры-конкурсы;	в пределах
	4. Взаимодействия с родителями по вовлечению их в педагогический процесс и отсутствие жалоб родителей на организацию работы с воспитанниками.	в пределах 100%
	5. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, справок, сдачи протоколов соревнований и др.)	в пределах 100%
	6. Активное участие в общественной жизни учреждения и массовых мероприятиях	в пределах 100%
	7. Поддержание благоприятного психологического климата в учреждении; соблюдение педагогической этики во взаимоотношении с коллегами по работе, администрацией, воспитанниками, родителями.	в пределах 100%
	8. Вновь принятым тренерам-преподавателям (штатным работникам), имеющим стаж работы менее 2-х лет и работающим со спортивно-оздоровительными и группами начальной подготовки	в пределах 100% сроком не более 2-х лет.
	9. Участие в организации и проведении летней оздоровительной работы.	в пределах 100%
	10. За подготовку спортсменов вошедших в состав сборной команды Краснодарского края по видам спорта, после предоставления соответствующих документов.	В пределах 100%
	11. За подготовку призёров соревнований (1-3 место): <ul style="list-style-type: none"> <li>• краевых соревнований: (1 место-до 100 %, 2 место-до 70%, 3 место-в пределах 100%)</li> <li>• всероссийских соревнований: (1 место-до 170%, 2 место-до 130%, 3 место-в пределах 100%)</li> <li>• международных соревнований: (1 место-до 200%, 2 место-до 170%, 3 место-в пределах 150%)</li> </ul>	
	12. Подготовка спортсменов разрядников (разовая выплата): Первого разряда - в пределах 30 % Кандидата в Мастера Спорта - в пределах 50% Мастера Спорта - в пределах 100 %	
директора ФВР и СР	1. Участие в методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях; тренерских советах, участие в публикациях на страницах периодических изданий.	в пределах 100%
	2. Создание и реализация авторских программ различного типа, методическая помощь тренерам-преподавателям в создании рабочих программ по видам спорта.	в пределах 100%
	3. Подготовка работы учреждения к новому учебному году.	в пределах 100%
	4. Активное участие в общественной жизни и массовых мероприятиях учреждения.	в пределах 100%



	5. Использование в работе инновационных технологий и мониторинг показателей работы.	в пределах 100%
	6. Качественная и своевременная подготовка мероприятий, связанных с уставной деятельностью.	в пределах 100%
	7. Участие в спортивных мероприятиях в выходные и праздничные дни.	в пределах 100%
	8. Организация и проведение каникулярного отдыха, совершенствование форм и содержание отдыха и оздоровления учащихся.	в пределах 100%
	9. Разработка, поддержка и сопровождение сайта Учреждения, работа со СМИ	в пределах 100 %
	10. Организация и проведение районных и краевых соревнований, и мероприятий повышающих авторитет и имидж Учреждения.	в пределах 100 %
	11. Поддержание благоприятного психологического климата в учреждении; соблюдение педагогической этики во взаимоотношении с коллегами, родителями, учащимися.	в пределах 100%
зам. директора АХР	1. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности.	в пределах 100%
	2. Своевременное обеспечение воспитательно-образовательного процесса необходимым инвентарем.	в пределах 100%
	3. Активное участие в общественной жизни учреждения и массовых мероприятиях.	в пределах 100%
	4. Результативность работы по контролю за сохранностью инвентаря и оборудования.	в пределах 100%
	5. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление необходимых отчетов).	в пределах 100%
	6. Ведение документации финансово-экономической деятельности Учреждения (учет, регистрация хозяйственных договоров, составление финансовой отчетности, составление смет расходов, тарификации и другое)	в пределах 100%
	7. Работа в комиссии по списанию объектов основных средств и других материальных ценностей в Учреждения	в пределах 100%
	8. Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения: -правильность оформления технического задания и контрактных отношений -своевременное заключение муниципальных контрактов -правильность проведения процедуры проведения закупок	в пределах 100%
	9. Сохранность и контроль за имуществом учреждения	в пределах 100%
	10. Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	в пределах 100%



	11. Подготовка работы учреждения к новому учебному году	в пределах 100%
Секретарь-машинистка. Инструктор - методист	1. Подготовка и оформление документации по соревнованиям	в пределах 100%
	2. Своевременное составление и сдача в срок отчетности.	в пределах 100%
	3. Своевременное ведение дел по Пенсионному фонду, медицинскому страхованию, работа с военкоматом Разработка новых программ, положений	в пределах 100%
	4. Оформление и ведение личных дел сотрудников	в пределах 100%
	5. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.) Регулярное повышение квалификации	в пределах 100%
	6. Оформление стендов	в пределах 100%
	7. Формирование электронно-информационных ресурсов по учебной дисциплине	в пределах 100%
	8. Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	в пределах 100%
	9. За организацию работы и исправность локальной сети Учреждения	в пределах 100%
	10. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	в пределах 100%
	11. Активное участие в общественной жизни учреждения и массовых мероприятиях.	в пределах 100%
Водитель	1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	в пределах 100%
	2. За работу в праздничные и выходные дни.	в пределах 100%
	3. Активное участие в общественной жизни учреждения и массовых мероприятиях.	в пределах 100%
	4. Отсутствие ДТП, замечаний	в пределах 100%
	5. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	в пределах 100%
Работник служебных помещений	1. Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	в пределах 100%
	2. Работа по уборке дополнительных площадей	в пределах 100%
	3. Выплаты за качество выполняемых работ	в пределах 100%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	1. Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности	в пределах 100%
	2. За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	в пределах 100%



даний	3. Сохранение школьного имущества и имущества обучающихся	в пределах 100%
	4. Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	в пределах 100%
	5. Расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ	в пределах 100%
	6. Выплаты за качество выполняемых работ	в пределах 100%
	7. Выполнение ремонтных работ повышенной сложности	в пределах 100%

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения в целях материального стимулирования для повышения эффективности работы.
2. Фонд материального поощрения формируется из средств экономии фонда, выделяемого на оплату труда работников образовательного учреждения.
3. Фонд материального поощрения распределяет директор приказом по школе с согласования представителя трудового коллектива.

Директор

А.Н. Поляшенко

Согласовано председателем ППО

О.В. Черкасов









Приложение № 4 к коллективному договору муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско – юношеской спортивной школы ст. Северской муниципального образования Северский район на 2022-2025 год.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДЮСШ ст. Северской МО Северский район

Черкасов О.В.  
«10» января 2022г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО ДЮСШ ст. Северской МО Северский район

Поляшенко А.Н.  
«10» января 2022г.



ПЕРЕЧЕНЬ

и нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты работникам МБУ ДО ДЮСШ ст. Северской МО Северский район

Наименование профессии или должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
Водитель	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с точечным покрытием	12 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
	Жилет сигнальный 2 класса защиты	до износа
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	1 пара
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
	Респиратор	до износа
	Очки защитные	до износа
Уборщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных	1



производственных и служебных помещений	тканей	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
	Сапоги резиновые	1 пара
	Перчатки резиновые	12 пар



Приложение № 5 к коллективному договору муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско – юношеской спортивной школы ст. Северской муниципального образования Северский район на 2022-2025 год.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДЮСШ ст. Северской МО Северский район  
Черкасов О.В.  
«10» января 2022г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО ДЮСШ ст. Северской МО Северский район



Поляшенко А.Н.  
«10» января 2022г.

### П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и работ, связанных с загрязнением при выполнении, которых выдается мыло, смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Наименование профессии или должность	Наименование средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное или	200гр.
		жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	250гр.
2	Водитель	Мыло туалетное или	200гр.
		жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	250гр.
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло туалетное или	200 гр.
		жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	250гр.



**Протокол №1**  
**общего собрания трудового коллектива**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ**  
**СТАНЦИИ СЕВЕРСКОЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**СЕВЕРСКИЙ РАЙОН**

от 10.01.2022г

ст. Северская

Общая численность работников учреждения: 27

Присутствовало: 27

**Председатель собрания: Поляшенко А.Н.**

**Секретарь собрания: Рябченко М.Н.**

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. Отчет о выполнении условий и положений Коллективного договора, действующего с 2019-2022 гг.

2. Рассмотрение и принятие Коллективного договора на 2022-2025 гг.

**По первому вопросу** слушали представителя первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДЮСШ ст. Северской МО Северский район Черкасов О.В., который ознакомил с отчетом о выполнении условий и положений коллективного договора, действующего с 2019 по 2022 гг.

**По второму вопросу** слушали председателя собрания трудового коллектива, директора учреждения Поляшенко А.Н., который предоставил редакцию нового коллективного договора, разработанного совместными усилиями коллектива работников учреждения, первичной профсоюзной организацией учреждения и администрацией учреждения, на рассмотрение (отчет о выполнении условий и положений Коллективного договора, действующего в период с 2019 по 2022 гг. прилагается).

**РЕШИЛИ:**

1. Признать работу администрации учреждения и первичной профсоюзной организации учреждения удовлетворительной.

2. Условия и положения коллективного договора, действующего с 2019 по 2022 гг. выполнены полностью.

3. Коллективный договор на 2022-2025 гг. считать принятым.

**Все решения собрания трудового коллектива были приняты единогласно**

Приложение №1: «Отчет о выполнении условий и положений коллективного договора, действующего с 2019 по 2022 гг.»

Председатель собрания  
трудоувого коллектива

Секретарь собрания  
трудоувого коллектива



Поляшенко А.Н.

Рябченко М.Н.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБУ ДО ДЮСШ ст.  
Северской Мо/Северский район

Черкасов О.В.  
«16» 16 июля 2022г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО ДЮСШ ст.  
Северской Мо/Северский район

Поляшенко А.Н.  
«16» 16 июля 2022г.



### Отчет о выполнении условий и положений Коллективного договора, действующего с 2019 по 2022 гг.

В период действия коллективного договора на 2019-2022 гг. администрация настоящего учреждения в тесном сотрудничестве работал с первичной профсоюзной организацией учреждения, собранием трудового коллектива и управляющим советом. По всестороннему голосованию вносились изменения и дополнения в коллективный договор, решались вопросы о выполнении тех или иных положений коллективный договор. Данное обстоятельство является выполненным главным назначением и сущности коллективного договора – демократизация рабочего процесса и обеспечение закрепления трудовых прав работников.

С учетом мнения трудового коллектива, первичной профсоюзной организации учреждения и администрации учреждения были подведены следующие итоги:

1. Раздел №1 Коллективного договора, закрепляющий общие положения коллективного договора, регламентирующие основополагающие начала, был выполнен в полном объеме.

2. Раздел №2 коллективного договора, закрепляющий положения о трудовом договоре, исполнялся в полном объеме. Трудовые договоры заключались, изменялись и расторгались в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и положениями настоящего раздела. Споры связанных с трудовым договором, в период действия Коллективного договора, не было.

3. Раздел №3 коллективного договора, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников был выполнен в полном объеме. Работники настоящего учреждения регулярно, по мере необходимости проходили курсы повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, проходили аттестацию.

4. Раздел №4 коллективного договора, высвобождение работников и содействие их трудоустройству не выполнялся, в связи с тем, что в период с 2019-2022гг. учреждение не сокращало численность работников.

5. Раздел №5 коллективного договора, регламентирующий рабочее время и время отдыха был выполнен в полном объеме.

6. Раздел №6 коллективного договора, устанавливающий нормы оплаты труда и нормирование труда был выполнен в полном объеме. В настоящий раздел вносились изменения и дополнения с учетом мнения первичной



профсоюзной организации. Заработанная плата поступала на счет работников своевременно и в полном объеме. Нарушений прав работников на достойную и своевременную заработную плату в полном объеме не было.

7. Раздел №7 коллективного договора регламентирующие социальные гарантии и компенсации был выполнен в полном объеме.

8. Раздел №8 коллективного договора, закрепляющий выполнение охраны труда и здоровья работников, был выполнен в полном объеме.

9. Раздел №9 коллективного договора закрепляющие гарантии профсоюзной деятельности были выполнены в полном объеме. Первичная профсоюзная организация настоящего учреждения активно и беспрепятственно проводит работу по защите законных прав и интересов работников.

10. Раздел №10 коллективного договора закрепляющие обязательства выборного первичного органа первичной профсоюзной организации были выполнены в полном объеме.

11. Раздел №11 коллективного договора регламентирующий порядок внесения изменения и дополнения в коллективный договор, был выполнен в полном объеме. Все изменения в коллективном договоре вносились в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

12. Раздел № 12 коллективного договора закрепляющий контроль за выполнением коллективного договора и ответственности сторон, был выполнен в полном объеме.

Коллективный договор действующий с 2019 по 2022 гг. был дополнен приложениями, которые более подробно регламентировали те или иные положения разделов коллективного договора.

1. Приложение № 1 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» было выполнено в полном объеме.
2. Приложение № 2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ ст.Северской МО Северский район» выполнялось в полном объеме. Споров о размере заработной плате, премий, компенсационных выплат в период с 2019 по 2022 гг. не было. Более того, указанное приложение претерпевало изменения и дополнения в соответствии с изменениями нормативно – правовых актов государственных органов и органов муниципального образования, а также с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
3. Приложение № 3 к Коллективному договору «Соглашение по охране труда между работодателем и первичной профсоюзной организацией МБУ ДО ДЮСШ ст.Северской МО Северский район на 2019 – 2022 гг.» было выполнено в полном объеме. Все указанные в соглашении мероприятия по охране труда выполнялись своевременно, без нарушений прав работников. За указанный период в учреждении не произошло ни одного происшествия, результатом которого бы стало не выполнение правил и требований охраны труда.
4. Приложение № 4 к Коллективному договору «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других



средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений (Извлечение из постановления Минтруда РФ от 29.12.1997 г. № 68, от 30.12.1997 г. № 69, от 31.12.1997 г. № 70)) было выполнено в полном объеме. Все средства индивидуальной защиты выдавались работникам своевременно.

Приложение № 5 к Коллективному договору «Перечень профессий и работ, связанных с загрязнением при выполнении которых выдается мыло, смывающие и обезвреживающие средства» функционировало на протяжении всего периода действия Коллективного договора. Общее собрание трудового коллектива осуществляет свою работу по мере необходимости, но собирается не реже 1 раза в год. Мнение и решения общего собрания трудового коллектива являются неотъемлемой частью жизни коллектива учреждения.

офсоюзной  
Ш ст.  
еркасов

рая  
на»

ия





Прошнуровано, пронумеровано и  
скреплено печатью

26 (двадцать шесть)

(листов)

Директор МБУ ДО ДЮСШ  
ст. Северской МО Северский район  
А.Н. Поляшенко

Председатель ППО МБУ ДО ДЮСШ  
ст. Северской МО Северский район  
О.В. Черка

