

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На 2020-2023 год

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ТЕХНИЧЕСКИХ ВИДОВ СПОРТА
ГОРОДА ТОМСКА»**

Дата вступления: 28.08.2020 г.

Коллективный договор с приложениями принят на собрании
работников МБУ ДО ДЮСШ ТВС
20. 07. 2020 (протокол № 1)

От работодателя

Директор МБУ ДО ДЮСШ ТВС

ТВС



Е.С. Мадянова

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации работников МБУ ДО ДЮСШ



Л.А. Петрова

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРСДА ТОМСКА
Коллективный договор зарегистрирован
Регистрационный № 487
Дата регистрации 21.08.2020

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее — КД) заключен между работодателем в лице директора Малковой Елены Сергеевны, муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа технических видов спорта Города Томска» (далее Учреждение) и работниками организации в лице председателя первичной организации профсоюза Петровой Людмилы Николаевны.

1.2. КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

1.3. Предметом КД являются установленные законодательством, конкретизированные положения об условиях труда и его оплате, социальных вопросах, гарантиях и льготах, предоставляемых работникам работодателем.

1.4. Действие КД распространяется на всех работников организации.

1.5. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, соблюдается порядок учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа, в соответствии со ст. 371, 372 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ).

1.6. Работодатель обязуется ознакомить с КД, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и ход выполнения условий КД.

Раздел 2. Трудовой договор и обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме на неопределенный срок, и хранятся у каждой из сторон.

2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Учреждения. Условия, определенные трудовым договором, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. В трудовой договор включаются сведения и обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в

Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям (инструкторам по физической культуре), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается на этот период для выполнения другими педагогами на период нахождения работников в соответствующем отпуске.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя (инструктора по физической культуре) в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, обучающихся;

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

-восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В случаях, указанных в подпункте «б» для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя, согласие работника не требуется.

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 ТК РФ.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация Учреждения, изменение сменности работы Учреждения, изменение образовательных программ, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.11. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при приеме на работу (до заключения трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.12. Помимо лиц, указанных в ТК РФ, при приеме на работу в Учреждение испытание не устанавливается для лиц, имеющих действующую квалификационную

категорию.

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

2.14. Работодатель обязуется:

рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ);

– сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, в письменной форме;

– принимать решение о судьбе организации в случае банкротства с учётом мнения и предложений профсоюзного комитета, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

– осуществлять расторжение трудового договора с работником — членом профсоюза по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ, последняя часть);

– создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства и проходящим профессиональное обучение на производстве.

– сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации организации сокращения численности и штат работников, введении режима неполного рабочего времени, а также представлять информацию о наличии вакантных рабочих мест(должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Раздел 3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительное профессиональное образование для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с общим собранием трудового коллектива определяет формы подготовки и дополнительное профессиональное образование, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование (в разрезе специальности).

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

3.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения в соответствии со ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в п.3.3.2. договора, также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

3.3.4. Содействовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам разряды оплаты труда, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебно-тренировочным расписанием, утверждаемыми работодателем с учётом мнения общего собрания (конференции) работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.2. Для руководителей, специалистов Учреждения, за исключением тренеров-преподавателей, медицинских работников, инструктора-методиста и инструктора по физической культуре устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников Учреждения продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более *36 часов в неделю* тренерам-преподавателям и не более *30 часов* инструкторам по физической культуре.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

4.5. При составлении расписания учебных занятий администрация обязуется исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, не допускает перерывов между занятиями с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы.

4.6. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностной инструкцией, в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) допускается только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения

профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются работники, имеющие детей до 14 лет.

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.8. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.9. Отпуска предоставляются вне графика:

- при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам;
- после перенесения болезни.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

Раздел 5. Оплата труда

5.1. Системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, доплат, надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат работодатель устанавливает с учетом мнения Профсоюза в соответствии с Положением об оплате труда работников (приложение № 2)

5.2. Начисление и выплата заработной платы работнику Учреждения производится за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом).

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Обеспечивать соблюдение требований к размеру минимальной заработной платы работников, установленных региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

5.4.2. Обеспечить выплату месячной заработной платы работникам Учреждения, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в размере не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения Города Томска.

5.4.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату за счет внебюджетных средств (при их наличии);

5.4.4. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы.

5.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

Раздел 6. Охрана труда работников

6.1. Работодатель информирует работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья.

6.2. Работник Учреждения обязан:

соблюдать требования охраны труда.

6.3. Работодатель обеспечивает:

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний. работников.

руководитель приобретает и выдает за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или связанных с загрязнением (ст.212 ТК РФ, ст.221 ТК РФ).

6.4. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.5. Обеспечить право работников Учреждения на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.6. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

В случае, когда на момент заключения трудового договора с работником, не была проведена специальная оценка условий труда, льготы и компенсации работникам устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

6.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

6.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

6.11. 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. Обеспечить функционирование в Учреждении комиссии по охране труда.

6.13. Осуществлять совместно с председателем ПК Учреждения контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.14. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными нормативными правовыми актами муниципального образования «Город Томск», регулирующими бюджетные правоотношения (постановление администрации Города Томска от 17.04.2018 № 307 «О порядке финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет средств бюджета муниципального образования «Город Томск»).

6.15. Работодатель обязуется обеспечивать правила пожарной безопасности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 №69-ФЗ «О пожарной безопасности»

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Работодатель обязуется:

– осуществлять пенсионное и социальное страхование работников организации от несчастных случаев на производстве на условиях и в порядке, установленном

7.2. Оказывать за счет учреждения материальную помощь работникам Учреждения в порядке и на условиях, предусмотренных Положением о системе оплаты труда работников Учреждения

7.3. Сохранять место работы и должность на время забастовки за участвующими в ней работниками.

7.4. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска. Они предоставляются в календарных днях, в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) — 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- 1 сентября матери (отцу) первоклассника (или 1-4 классов)- 1 день.

7.5. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях, с юбилейными датами (50,55,60,65).

7.6. Стороны договорились вести активную работу по организации здорового образа жизни, развитию народного творчества и массовых видов физкультуры и спорта, обустройству мест занятий и поощрению занимающихся сотрудниками.

Раздел 8. Молодежная политика.

8.1. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 30 лет, закончившие с отрывом от производства полный курс обучения в высших учебных заведениях и поступившие на работу в организацию по профилю полученной специальности в течение трех месяцев непосредственно после окончания учебного заведения (первое образование). Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с работодателем.

В течение трёх лет с момента заключения трудового договора не увольнять молодого специалиста по причинам, связанным с сокращением штата или численности работников.

8.2. Работодатель, исходя из потребностей организации, направляет молодых работников на учебу с отрывом от производства на договорной основе, за счет финансовых средств организации.

8.3. Работодатель и Профком признают работу с молодежью одним из приоритетных направлений в своей деятельности.

8.4. План работы с молодежью утверждается ежегодно приказом Работодателя и Профкомом.

8.5. В рамках реализации молодежной политики в организации Работодатель и Профсоюзная организация обязуются:

- содействовать деятельности молодежи в повышении эффективности работы учреждения;

- содействовать формированию корпоративного духа у молодежи;

- создавать условия для скорейшей адаптации молодых работников и принимать меры по их закреплению в коллективах;

- создавать условия для развития технического и инновационного потенциала;

- содействовать повышению дополнительному профессиональному образованию и карьерному росту;

- содействовать созданию условий для организации здорового образа жизни и организации культурно-массовой работы.

8.6. Профком обязуется:

- содействовать разработке и реализации плана работ с молодежью учреждения;

- включать в состав Профкома молодого работника, являющегося членом профсоюза.

8.7. Первичная профсоюзная организация вносит работодателю предложения по реализации и улучшению молодежной политики организации.

8.8. Первичная профсоюзная организация представляет свое мотивированное мнение при определении работодателем форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей.

8.9. Первичная профсоюзная организация и работодатель изучают, обобщают и распространяют опыт реализации молодежной политики.

8.10. Стороны совместно содействуют работе молодых работников.

8.11. Стороны совместно ежегодно проводят научно-практические конференции молодых специалистов, конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, конкурсы молодых педагогических работников по актуальным проблемам деятельности учреждения.

8.12. Стороны совместно организуют и проводят спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов.

9.2. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профорганизации и ее профкому, членам комиссии и уполномоченным по охране труда профсоюза в их деятельности (ст. 377 ТК РФ), в том числе предоставлять время для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива, участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзами, и работе их выборных органов с сохранением средней зарплаты.

9.3. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть уволены, подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.4. Работодатель на основании личных заявлений работников обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профкому (или вышестоящему профсоюзному органу) одновременно с получением средств на зарплату работников в банке.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий КД заключен сроком на три года. Срок действия коллективного договора: с «28» августа 2020 г. по 27 августа 2023 г. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения с момента его подписания.

10.2. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего КД представить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников Учреждения (ст. 50 ТК РФ).

10.3. Контроль за выполнением КД осуществляется Профсоюзом и работодателем.

10.4. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора за 3 месяца до окончания действия настоящего КД.

10.5. Работодатель и Профсоюз обязуются разъяснить работникам положения КД, содействовать реализации их прав. К коллективному договору прилагаются:

1. Правила трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа технических видов спорта Города Томска» Приложение № 1;

2. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа технических видов спорта Города Томска». Приложение № 2;

3. Соглашение по охране труда. Приложение № 3;

4. Наименование профессий и должностей, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты. Приложение № 4;

5. Перечень профессий, дающих право на получение бесплатно смывающих средств и (или) обезвреживающих средств. Приложение № 5.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ДЮСШ ТВС
_____ Е.С.Малкова

« _____ » _____ 2020г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДЮСШ ТВС
_____ Л.Н.Петрова

« _____ » _____ 2020 г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДЮСШ ТВС

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее- Правила) являются локальным нормативным актом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа технических видов спорта Города Томска» (далее- школа).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации, Уставом школы, а также иными нормативными правовыми актами. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в школе.

1.3. Правила имеют целью способствовать:

- укреплению трудовой дисциплины;
- рациональному использованию рабочего времени;
- созданию условий для эффективной работы;
- формированию сознательного творческого отношения к своей работе, обеспечению ее высокого качества;
- созданию условий для качественного улучшения учебно-тренировочной, методической, организационно-массовой и хозяйственно-финансовой деятельности школы;

1.4. Правила утверждены директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. При приеме на работу Работодатель школы обязан ознакомить работника с Правилами под роспись.

1.6. Правила вывешиваются в школе на видном месте.

1.7. Настоящие правила распространяются на все категории работников школы.

1.8. Правила являются приложением № 1 к коллективному договору

от «28» августа 2020 г., действующему в Школе.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора со Школой.

Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах — по одному для каждой из сторон: работнику и работодателю

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

- трудовую книжку, 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, подлежащих призыву на военную службу;

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

ПОДГОТОВКИ;

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

- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

- три фотографии 3x4.

При заключении трудового договора впервые оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.1.5. При поступлении на работу по совместительству работники обязаны предоставить документы:

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

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

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

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

- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

- три фотографии 3x4.

2.1.6. Прием на работу оформляется приказом директора Школы и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.7. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника со следующими документами:

- уставом школы;
- коллективным договором;
- настоящими правилами;
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностной инструкцией работника;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.8. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.9. На каждого работника школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями ТК РФ. Трудовые книжки работников Школы хранятся в Школе.

2.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку администрация Школы обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

2.1.11. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из анкеты, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется личная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе. После увольнения работника личное дело хранится 75 лет.

2.1.12. Директор Учреждения назначается на должность и освобождается от должности приказом (распоряжением) управления физической культуры и спорта администрации Города Томска в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством, действующим муниципальными правовыми актами, сроком на 5 (пять) лет.

Трудовая книжка и личное дело директора школы хранятся у Учредителя.

2.2. Увольнение работников

2.2.1. Увольнение работника —прекращение трудового договора — осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.2.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию школы письменно за две недели.

2.2.3. При расторжении трудового договора директор Школы издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.2.4 Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ.

2.2.5. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Школы обязана выдать работнику трудовую книжку.

ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Непосредственное управление Школой осуществляет директор.

3.1.1. Директор Учреждения назначается на должность и освобождается от должности приказом (распоряжением) управления физической культуры и спорта

администрации Города Томска в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством, действующим муниципальными правовыми актами, сроком на 5 (пять) лет.

К компетенции директора Учреждения относятся вопросы осуществления руководства деятельностью Учреждения, за исключением вопросов, отнесенных федеральными законами, муниципальными правовыми актами Города Томска к компетенции Учредителя Учреждения.

Директор организует выполнение решений Учредителя по вопросам деятельности Учреждения.

3.1.2. Директор Учреждения без доверенности действует от имени Учреждения, в том числе:

- в соответствии с федеральными законами заключает гражданско-правовые и трудовые договоры от имени Учреждения, утверждает структуру и/или штатное расписание Учреждения (по согласованию с Управлением), утверждает должностные инструкции работников Учреждения и положения о структурных и обособленных подразделениях;
 - утверждает Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о Педагогическом совете, иные локальные нормативные акты в пределах своей компетенции;
 - планирует, организует и контролирует образовательный процесс, отвечает за качество и эффективность работы Учреждения;
 - несет ответственность за жизнь и здоровье детей и работников во время образовательного процесса, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности;
 - утверждает план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, его годовую и бухгалтерскую отчетность и регламентирующие деятельность Учреждения внутренние документы; обеспечивает открытие лицевых счетов в финансовых органах муниципального образования «Город Томск», обеспечивает своевременную уплату налогов и сборов в порядке и размерах, определяемых налоговым законодательством Российской Федерации, представляет в установленном порядке статистические, бухгалтерские и иные отчеты;
 - подписывает правовые акты и иные локальные акты Учреждения, выдает доверенности на право представительства от имени Учреждения, в том числе доверенности с правом передоверия, издает приказы и распоряжения, дает поручения и указания, обязательные для исполнения всеми работниками Учреждения;
 - в соответствии с федеральными законами определяет состав и объем сведений, составляющих служебную тайну, а также устанавливает порядок ее защиты и обеспечивает его соблюдение;
 - обеспечивает соблюдение законности в деятельности Учреждения, контролирует работу и обеспечивает эффективное взаимодействие структурных подразделений Учреждения;
- несет ответственность за свою деятельность перед Учредителем;
- осуществляет иные полномочия, связанные с реализацией его компетенции.

3.1.3. Директор Учреждения обязан:

а) обеспечивать выполнение муниципального задания в полном объеме, выполнения утвержденных целевых показателей эффективности деятельности Учреждения;

б) обеспечивать постоянную работу над повышением качества предоставляемых Учреждением муниципальных услуг;

в) обеспечивать составление и выполнение в полном объеме плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в соответствии с порядком, определенным Учредителем;

г) обеспечивать составление отчетов выполнении муниципального задания, о результатах деятельности Учреждения и об использовании закрепленного за ним на праве оперативного управления имущества в соответствии с требованиями, установленными Учредителем;

- д) обеспечивать целевое и рациональное использование бюджетных средств, в том числе субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), субсидий на иные цели, и соблюдение Учреждением финансовой дисциплины в соответствии с федеральными законами;
- е) обеспечивать исполнение договорных обязательств по выполнению работ, оказанию услуг;
- ж) не допускать возникновения просроченной кредиторской задолженности Учреждения;
- з) обеспечивать сохранность, рациональное использование имущества, закрепленного на праве оперативного управления за Учреждением;
- и) обеспечивать своевременную выплату заработной платы работникам Учреждения, а также принимать меры по повышению размера заработной платы работникам Учреждения;
- к) согласовывать с Учредителем в случаях и в порядке, установленном федеральными законами, муниципальными правовыми актами Города Томска, распоряжение недвижимым имуществом и особо ценным движимым имуществом Учреждения, в том числе передачу его в аренду, безвозмездное пользование, заключение иных договоров, предусматривающих переход прав владения и (или) пользования в отношении муниципального имущества, закрепленного за Учреждением на праве оперативного управления, а также осуществлять его списание;
- л) предварительно согласовывать с Учредителем в порядке, им установленном, совершение Учреждением крупных сделок;
- м) согласовывать с Учредителем совершение сделок с участием Учреждения, в совершении которых имеется заинтересованность;
- н) согласовывать с Учредителем в случаях и в порядке, установленном федеральными законами, муниципальными правовыми актами Города Томска, внесение Учреждением денежных средств, иного имущества, за исключением особо ценного движимого имущества, а также недвижимого имущества, в уставный (складочный) капитал хозяйственных обществ или передачу им такого имущества иным образом в качестве их учредителя или участника;
- о) согласовывать с Учредителем в случаях и в порядке, установленном федеральными законами, муниципальными правовыми актами Города Томска, создание и ликвидацию филиалов, открытие и закрытие представительств Учреждения;
- п) обеспечивать раскрытие информации об Учреждении, его деятельности и закрепленном за ним имуществе в соответствии с требованиями федеральных законов, муниципальных правовых актов;
- р) обеспечивать соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины работниками Учреждения;
- с) обеспечивать соблюдение требований по охране и безопасности труда, принимать необходимые меры по соблюдению в Учреждении правил техники безопасности и требований федеральных законов по защите жизни и здоровья работников Учреждения;
- т) проходить аттестацию в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами, муниципальными правовыми актами Города Томска и Учредителем;
- у) обеспечивать воинский учет, бронирование и выполнение мероприятий по гражданской

обороне при чрезвычайных ситуациях, обеспечивать наличие мобилизационных мощностей;

ф) соблюдать приоритет интересов Учреждения, организуя свою работу таким образом, чтобы не допускать конфликта своих личных интересов с интересами Учреждения;

х) выполнять иные обязанности, установленные федеральными законами, муниципальными правовыми актами Города Томска, настоящим Уставом, а также решениями Учредителя.

3.1.4. Директор несет ответственность перед обучающимися, их родителями (законными представителями), работниками Учреждения, государством, обществом и Учредителем за результаты своей деятельности в соответствии с функциональными обязанностями, предусмотренными квалификационными требованиями, трудовым договором и Уставом Учреждения.

4. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

4.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

4.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков. В том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

4.1.6. Подготовку и дополнительное профессиональное образование ;

4.1.7. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав и законных интересов;

4.1.8. Участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и уставом Школы;

4.1.9. Защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

4.1.10. Защиту своей профессиональной чести и достоинства.

4.1.11. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

4.1.12. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

4.1.13. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы лицам ,осуществляющие уход за детьми в соответствии со ст.263 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных прав в п.4.1., имеют право на:

4.2.1. Свободу выбора и использования методик обучения, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся при использовании профессиональных обязанностей.

4.2.2. Удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;

4.3. Работник обязан:

4.3.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него

трудовым договором;

4.3.2. Соблюдать Устав Школы и настоящие Правила;

4.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

4.3.4. Выполнять установленные нормы труда;

4.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.3.6. Бережно относиться к имуществу Школы и других работников;

4.3.7. Незамедлительно сообщить директору Школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Школы;

4.3.8. Поддерживать дисциплину в школе на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;

4.3.9. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, ежегодную диспансеризацию.

4.4. Работникам Школы в период учебно-тренировочного процесса запрещается:

а) изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

б) изменять или сокращать по своему усмотрению продолжительность занятий;

в) созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам;

г) оставлять за себя для проведения занятий с детьми других тренеров-

преподавателей и посторонних лиц;

д) привлекать обучающихся во время занятий к работам, не связанным с учебным процессом;

4.4.1. Посторонние лица могут присутствовать на занятии только с разрешения администрации школы.

4.5. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность.

4.5.1. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разному документу;

б) умышленного причинения ущерба;

в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

е) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.5.2. Работники, занимающие нижеперечисленные должности или выполняющие нижеперечисленные работы, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности: директор, заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством, сторож(вахтер), администратор.

4.6. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, и на условиях, предусмотренных пунктами 7.4. -7.9 настоящих Правил

5. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации - 40 часов в неделю.

Для Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота и воскресенье). Время начала работы понедельник-четверг — 09.00, окончание — 18.00, перерыв на обед с 13.15 до 14.00, пятница время начала работы - 09.00, окончание — 17.00,

перерыв на обед с 13.00 до 14.00.

5.2. В соответствии с трудовым законодательством для определенных категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Для педагогических работников Учреждения продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (тренеры-преподаватели) и не более 30 часов в неделю (инструктора по физической культуре).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей. Для медицинских работников Учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, согласно утвержденного графика работы, продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы) 36 часов в неделю.

Тренеры-преподаватели работают по шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Режим рабочего дня и его продолжительность для тренеров преподавателей определяется утвержденным директором расписанием учебно-тренировочных занятий. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор Школы до их ухода в отпуск.

Сторожа (вахтеры) работают по скользящему графику (сутки через трое) с предоставлением выходных дней.

5.3. Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству не может превышать 4 часов в день.

5.4. Вследствие особого характера труда (двухразовая уборка помещений, обслуживание спортивных мероприятий в течение светового дня) рабочий день для уборщицы и рабочих плоскостных спортивных сооружений может быть разделен на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

5.5. Во время летних каникул работодатель может привлекать педагогических работников (тренеры-преподаватели, инструктора по физической культуре) к работе, не предусмотренной должностными обязанностями (уборка территории школы, ремонт спортивных сооружений) по времени, не превышающим учебную нагрузку.

5.6. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ администрацией может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством, Привлечение работников к работе в выходные дни допускается в исключительных случаях по письменному распоряжению администрации, Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.7. Всем работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности и среднего заработка). Лицам, работающим по совместительству, отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы. При этом если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем по основному месту работы, то по просьбе работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

5.8. График отпусков составляется ежегодно, и утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков:

- Заместитель директора по административно-хозяйственной части, заведующий хозяйством, секретарь, юристконсульт, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию, уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию

электрооборудования, слесарь-сантехник, сторож (вахтер), слесарь-ремонтник, инженер-программист, администратор, врач, медицинская сестра, ремонтник спортивных сооружений, водитель автомобиля, водитель мототранспортных средств - **28 календарных дней**,-

-директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по спортивно-массовой работе, тренер — преподаватель, инструктор-методист, инструктор по физической культуре - **42 календарных дня**.

5.9. По соглашению администрации и работников ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

5.10. Работникам школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.11. Администрация Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Должностной оклад работникам Учреждения выплачивается за выполнение функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

6.1. Должностные оклады тренеров-преподавателей устанавливаются в соответствии с нормативами оплаты труда за одного занимающегося, за выполнение работником объема работы и норм труда, из расчета числа обучающихся под его руководством.

6.2. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за одного обучающегося устанавливается на основании нормативных документов в процентах от тарифной ставки тренера-преподавателя.

6.3. Должностные оклады служащих устанавливаются в соответствии с нормативами оплаты труда за выполнение должностных обязанностей согласно утвержденного штатного расписания.

6.4. Должностные оклады работников школы, имеющие рабочие профессии, устанавливаются на основе единой тарифной сетки.

6.5. Заработная плата руководителя Школы устанавливается Учредителем в соответствии с единым положением.

6.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера по итогам работы определяются в соответствии с Положением «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школы технических видов спорта Города Томска».

6.7. Премирование руководителя Школы осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Школы. Размеры премирования руководителя Школы устанавливаются Управлением физической культуры и спорта администрации Города Томска.

6.8. Выплата заработной платы в школе производится два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца.

6.9. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

7. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые

обязанности, в следующих формах:

- объявления благодарности;
- выплата премий;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению государственными наградами.

7.2. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ.

7.4. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель.

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

7.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

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

Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

7.9. Директор Школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, или общего собрания коллектива школы.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ДЮСШ ТВС

_____ Е.С.Малкова

« _____ » _____ 2020г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО ДЮСШ ТВС

_____ Л.Н.Петрова

« _____ » _____ 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа технических видов спорта Города Томска»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско—юношеская спортивная школа технических видов спорта Города Томска», (далее — Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа технических видов спорта Города Томска», (далее — Учреждение), устанавливая:

- размеры должностных окладов;
 - наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
 - наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в

постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», постановлением Администрации Томской области от 13.01.2010 № 3а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области, и о

внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а», постановлением Мэра Города Томска от 30.10.2008 № 822 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Города Томска», письмом Федерального агентства по физической культуре и спорту от 21.03.2008 N ЮА-02-07/912, постановлением администрации Города Томска от 18.11.2010 № 1241

«Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска», Постановлением Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 26.02.2006 № 20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам - молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, а также ежемесячных доплатах к пенсии пенсионерам из числа педагогических работников, проживающим на территории Томской области, прекратившим трудовой договор с областной государственной образовательной организацией или муниципальной образовательной организацией в Томской области и имеющим почетные звания», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами Города Томска, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам

работников (далее ПКГ), оклады (должностные оклады) работников, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.5. Финансирование расходов на оплату труда работников Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. Оплата труда работников Учреждения включает должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера и устанавливается в Учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.7. Коллективный договор, соглашения и иные локально нормативные правовые акты не должны противоречить настоящему Положению.

1.8. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

1.9. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации.

1.10. Оплата труда директора, заместителей директора Учреждения осуществляется в соответствии с постановлением администрации Города Томска от 27.12.2011 № 1507

«Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет Управление физической культуры и спорта администрации Города Томска». Оплата труда заместителей директора Учреждения осуществляется на основании локальных нормативных актов Учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда заместителей директора Учреждения, и принимаемых Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективного договора, в соответствии с постановлением администрации Города Томска от 27.12.2011 № 1507 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет Управление физической культуры и спорта администрации Города Томска».

II. Должностные оклады

2.1. Работникам Учреждения, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования (приложение № 3 к Положению), утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и иными правовыми актами, устанавливаются должностные оклады в соответствии с приложением № 1 к Положению.

2.2. Размеры должностных окладов специалистов, должности которых отнесены к ПКГ должностей других отраслей в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», (приложение № 4 /табл. № 1/ к Положению), устанавливаются в соответствии с положениями о системах оплаты труда работников этих отраслей, утвержденными инициативными правовыми актами.

До утверждения этих положений размеры должностных окладов этих специалистов определяются в соответствии с Единой тарифной сеткой.

2.3. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевым профессиям рабочих, а также по должностям отраслей, по которым на муниципальном уровне не установлена система оплаты труда в муниципальных учреждениях, подведомственных управлению физической культуры и спорта администрации Города Томска (приложение № 4/табл. № 1/ к Положению), устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к Положению.

2.4. Тренерам-преподавателям Учреждения устанавливается оклад за выполнение объема учебно-тренировочной работы, равный сумме оклада тренера-преподавателя за подготовку каждого обучающегося, закрепленного за данным тренером-преподавателем.

Размер оклада тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося определяется путем умножения коэффициента нагрузки на должностной оклад ПКГ и

зависит от группы видов спорта, этапа и периода подготовки обучающегося в соответствии с приложением № 5 к Положению.

2.5. На любом этапе подготовки к проведению учебно-тренировочных занятий по избранному виду спорта (футбол), кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться другие специалисты по смешным видам спорта (общей физической подготовке и другие).

Привлечение вышеуказанных специалистов осуществляется учреждением самостоятельно в пределах средств оплаты труда, за количество часов образовательной программы, объема учебно-тренировочной нагрузки, пропорционально количеству обучающихся.

Недельный режим учебно-тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки.

Обще годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплата за расширение зон обслуживания;
- 3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) доплата за работу в ночное время;
- 5) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 7) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты не более 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса (подкласса) условий труда, установленного по результатам проведения специальной оценки условий труда, но не менее минимального размера оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с частью 2 статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации

3.3. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, размер выплачиваемой работнику доплаты за работу в ночное время не должен быть установлен в ином размере, доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 % части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

IV. Стимулирующие выплаты

4.1. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, направлены на усиление заинтересованности, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей и повышение ответственности работников Учреждения.

4.2. В Учреждении установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- 4.2.1. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера из бюджета Города Томска;
- 4.2.2. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за счет средств областного бюджета;
- 4.2.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию;
- 4.2.4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за ученую степень;
- 4.2.5. Ежемесячная надбавка за наличие почетного знака;
- 4.2.6. Ежемесячная надбавка за подготовку обучающихся;
- 4.2.7. Ежемесячная надбавка за классность;
- 4.2.8. Ежемесячная надбавка к должностному окладу педагогическому работнику - молодому специалисту;
- 4.2.9. Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год (за счет средств областного бюджета и бюджета муниципального образования «Город Томск»);
- 4.2.10 Премия за качество выполненных работ;
- 4.2.11. Премии за счет средств областного бюджета:
- а) для работников, занимающих должности «тренер-преподаватель»:
- ежеквартальная премия за качество спортивной подготовки.
 - премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий.
 - премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск».
- б) для работников, занимающих должности «инструктор-методист»:
- премия за участие в организации и проведении открытых занятий, мастер классов, семинаров, научно-практических конференций.
 - премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий.
 - премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск».
 - премия за наличие публикаций, учебных пособий, методических разработок, соответствующих направлениям деятельности учреждения.
- в) для работников, занимающих должности «инструктор по физической культуре»
- премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий.
 - премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск» премия за качество спортивной подготовки.
- 4.3. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 4.2.1, 4.2.9.,

выплачиваются на основании приказа директора Учреждения, в соответствии с решением Экспертной комиссии Учреждения.

4.4. Экспертная комиссия, порядок ее создания и работы. Взаимодействие экспертной комиссии с руководством Учреждения.

4.4.1. Для оценки результатов профессиональной деятельности работников, инициативности, исполнительской дисциплины и качества работы создается экспертная комиссия (далее - комиссия).

4.4.2. Состав комиссии избирается большинством голосов от общего числа работников Учреждения на общем собрании трудового коллектива. Численный состав комиссии не менее 5 человек.

4.4.3. Председатель и секретарь комиссии избираются членами комиссии из их числа большинством голосов от общего числа членов комиссии.

4.4.4 Заседания комиссии проводятся ежемесячно, не позднее 20 числа текущего месяца.

4.4.5. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов КОМИССИИ.

4.4.6. Решения принимаются большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

4.4.7. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

4.4.8. Решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

4.4.9. Директор Учреждения или иное уполномоченное лицо, на основании протокола комиссии издает приказ о назначении выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.2.1. и 4.2.9.

4.4.10. О решениях, принятых комиссией, информируются все сотрудники Учреждения в части, их касающейся.

4.5. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера. Порядок назначения и размер указанной выплаты.

4.5.1. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов в пределах фонда оплаты труда.

4.5.2. Работникам Учреждения, за исключением должностей, указанных в пункте 1.10. настоящего Положения, устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера. Размер указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать сумму:

а) для работников Учреждения, кроме работников, занимающих должности рабочих профессий, — **6000 рублей**;

б) для работников Учреждения, занимающих должности рабочих профессий — 3000 рублей.

4.5.3. Комиссия определяет конкретный размер ежемесячной персональной надбавки персонального характера, путем учета критерий и суммирования суммы выплаты за каждый критерий, в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Приложению. Конкретный размер ежемесячной надбавки персонального характера устанавливается по каждому работнику и указывается в приказе директора Учреждения, на основании протокола заседания комиссии.

4.5.4. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

4.5.5. Выплата ежемесячной персональной надбавка стимулирующего характера работникам Учреждения производится пропорционально отработанному времени, но не более 100 % размера установленной надбавки.

4.6. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера (за счет средств областного бюджета)

4.6.1. За счет средств областного бюджета устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера в размере не менее 33 % от должностного оклада для работников, занимающих в учреждении следующие должности:

1) относящиеся к 1-4 квалификационным уровням профессиональной группы должностей педагогических работников, указанной в Приложении № 3 к настоящему Положению;

2) относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, указанным в Приложении № 4 (табл. № 2) к настоящему Положению.

4.7. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию. Порядок назначения и размер указанной выплаты.

4.7.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается:

1) работникам учреждений, относящимся к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, указанным в Приложении № 4 (табл. № 2) к Положению:

а) должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал": при наличии второй квалификационной категории - 375 рублей; при наличии первой квалификационной категории - 525 рублей; при наличии высшей квалификационной категории - 1913 рублей;

б) должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры": при наличии второй квалификационной категории - 750 рублей; при наличии первой квалификационной категории - 1100 рублей; при наличии высшей квалификационной категории - 3400 рублей.

Надбавка устанавливается пропорционально количеству занимаемых ставок.

2) со дня присвоения квалификационной категории работникам, занимающим в учреждении должности, относящиеся к 1 - 4 квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, указанной в приложении № 3 к настоящему Положению:

при наличии первой квалификационной категории - 1350 рублей; при наличии высшей квалификационной категории - 2025 рублей.

Педагогическим работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 825 рублей выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы,

установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории. В случае продления действия квалификационной категории ежемесячная надбавка сохраняется, за исключением случая, установленного абзацем четвертым настоящего подпункта.

4.8. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за ученую степень. Порядок назначения и размер указанной выплаты.

4.8.1 Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за ученую степень, соответствующую профилю выполняемой работы по основной должности:

- а) при наличии ученой степени доктора наук — в размере 500 рублей.
- б) при наличии ученой степени кандидата наук — в размере 300 рублей.

4.8.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за ученую степень устанавливается работнику после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

4.8.3. Выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за ученую степень работникам Учреждения производится пропорционально отработанному времени, но не более 100% размера установленной надбавки.

4.9. Ежемесячная надбавка за наличие почетного знака или звания. Порядок назначения и размер указанной выплаты.

4.9.1 Работникам Учреждения, занимающим должности, указанные в пунктах 2.1,2,2

Положения, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие почетного знака:

- при награждении их почетным знаком "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", нагрудным знаком "Отличник физической культуры и спорта", "Отличник народного просвещения" - в размере 1000 рублей.

Работникам учреждений, занимающим должности, указанные в пункте 2.2 Положения, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие почетного звания:

-при награждении их почетным званием «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетными спортивными званиями «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Почетный спортивный судья России», - в размере 2000 рублей.

4.9.2. При наличии у работника нескольких указанных наград или званий ежемесячная надбавка к должностному окладу выплачивается за одну из наград или званий по выбору работника.

4.9.3. Выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за наличие почетного знака или званий работникам Учреждения производится пропорционально отработанному времени, но не более 100% размера установленной надбавки.

4.9.4. Педагогическим работникам, занимающим должности, указанные в п.2.1. настоящего Положения, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за наличие у них специальных званий, начинающихся со слов «Заслуженный», в размере 1000 рублей.

4.9.5. Педагогическим работникам, занимающим должности, указанные в п.2.1. настоящего Положения, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за наличие специальных званий, начинающихся со слов «Народный», в размере 2000 рублей.

4.9.6. Ежемесячная надбавка за наличие специального звания, начинающегося со слова «Народный...» либо «Заслуженный...» начисляется и выплачивается на основании:

- документа, удостоверяющего личность;

- документов, подтверждающих наличие специального звания, начинающегося со слова "Народный..." либо "Заслуженный...".

4.9.7. Документы, необходимые для начисления ежемесячной надбавки за наличие специального звания, начинающегося со слова «Народный...» либо «Заслуженный...», могут быть представлены в копиях, заверенных в установленном порядке.

4.9.8. Ежемесячная надбавка за наличие специального звания, начинающегося со слова «Народный...» либо «Заслуженный...» назначается со дня присвоения специального звания, если указанные документы предоставлены в Учреждение в течение шести месяцев со дня присвоения специального звания. В остальных случаях ежемесячная надбавка назначается со дня представления в Учреждение всех необходимых документов.

4.9.9. При условии работы по совместительству в другой (других) образовательной организации (образовательных организациях) ежемесячные надбавки выплачиваются педагогическим работникам только по одному месту работы (по выбору работника). В этом случае педагогический работник представляет документ, подтверждающий отсутствие аналогичных выплат по-другому (другим) месту (местам) работы.

4.9.10. Ежемесячная надбавка к должностному окладу работникам Учреждения, за наличие специальных званий, начинающихся со слов "Заслуженный", «Народный» начисляется и выплачивается независимо от фактически отработанного времени в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.9.11. Прекращение ежемесячных надбавок производится с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором наступили обстоятельства, влекущие за собой прекращение выплаты.

4.9.12. Медицинским работникам Учреждения, занимающим должности, указанные в приложении № 4 (табл. № 2) к Положению, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за наличие у них ведомственных почетных званий, начинающихся со слов "Заслуженный", в размере 1000 рублей.

4.9.13. Медицинским работникам Учреждения, занимающим должности, указанные в приложении № 4 (табл. № 3) к Положению, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за наличие у них ведомственных почетных званий, начинающихся со слов "Народный", в размере 2000 рублей.

4.9.14. Надбавка медицинским работникам, имеющим почетное звание, устанавливается со дня присвоения почетного звания. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.10. Ежемесячная надбавка за подготовку обучающихся. Порядок назначения и размер указанной выплаты.

4.10.1. Работникам Учреждения за подготовку обучающихся, выполнивших нормы и требования, установленные по спортивному разряду не ниже первого юношеского спортивного разряда, и (или) за подготовку обучающихся, имеющих звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России».

4.10.2. Указанная надбавка устанавливается в размере:

а) тренерам-преподавателям — в размере 700 рублей

б) старшим тренерам-преподавателям — в размере 950 рублей.

4.10.3. Выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу работников Учреждения за подготовку обучающихся, выполнивших нормы и требования спортивных разрядов, производится пропорционально отработанному времени, но не более 100% размера установленной надбавки, независимо от количества обучающихся вышеперечисленных разрядов и званий, стажа работы с обучающимися.

4.11. Ежемесячная надбавка за классность. Порядок назначения и размер указанной выплаты.

4.11.1. Водителям Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к

должностному окладу за классность в размере:

- а) I класс — 1323 рублей;
- б) II класс - 969 рублей; в) III класс -

882 рублей.

4.11.2. Классность водителя для целей настоящего Положения определяется на основании совокупного стажа работы в организации (организациях) по профессии «водитель автомобиля»):

- до 5 лет — третий класс;
- от 5 до 10 лет — второй класс;
- от 10 и более лет — первый класс.

4.11.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу педагогическому работнику - молодому специалисту. Порядок назначения и размер указанной выплаты педагогическим работникам - молодым специалистам Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

4.11.4. Молодым специалистом является лицо в возрасте до 28 лет включительно, поступившее на работу в Учреждение не позднее трех месяцев со дня окончания обучения в профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования за исключением случаев, указанных в абзаце втором настоящего подпункта, и проработавшее в Учреждении не более трех лет.

Период между окончанием обучения в профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования и трудоустройством в Учреждение может составлять более трех месяцев по следующим уважительным причинам: служба в Вооруженных Силах Российской Федерации по призыву; отпуск по беременности и родам (период беременности и родов, равный аналогичному периоду отпуска по беременности и родам, предусмотренному законодательством); отпуск по уходу (период осуществления ухода) за ребенком до достижения им возраста трех лет; временная нетрудоспособность лица; признание лица безработным в установленном законодательством порядке; отказ образовательной организации в трудоустройстве молодого специалиста, который по договору с данной образовательной организацией обучался в профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования; обучение в аспирантуре по очной форме обучения.

4.11.5. Лица, совмещающие обучение в профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования с работой в Учреждении, статус молодого специалиста приобретают только после прохождения итоговой аттестации и получения документа о соответствующем образовании и (или) квалификации.

4.11.6. Ежемесячная надбавка к должностному окладу педагогическому работнику - молодому специалисту начисляется и выплачивается Учреждением на основании:

- документа, удостоверяющего личность;
- диплома об окончании профессиональной образовательной организации (образовательной организации высшего образования).

4.11.7. Документы, необходимые для начисления ежемесячной надбавки к должностному окладу педагогическому работнику - молодому специалисту, могут быть представлены в копиях, заверенных в установленном порядке. Ежемесячная надбавка к должностному окладу педагогическому работнику - молодому специалисту назначается со дня предоставления в Учреждение всех необходимых документов.

4.11.8. При условии работы по совместительству в другой (других) образовательной организации (образовательных организациях) ежемесячные надбавки выплачиваются педагогическим работникам только по одному месту работы (по выбору работника). В этом случае педагогический работник представляет документ,

подтверждающий отсутствие аналогичных выплат по-другому (другим) месту (местам) работы.

4.11.9. Ежемесячная надбавка к должностному окладу педагогическому работнику - молодому специалисту начисляется и выплачивается независимо от фактически отработанного времени в сроки, установленные для выплаты заработной платы. п. 8 р.2 Постановления Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 07.05.2014 № 37

«О надбавках педагогическим работникам».

4.11.10. Прекращение ежемесячных надбавок производится с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором наступили обстоятельства, влекущие за собой прекращение выплаты.

4.12. Работник образовательного учреждения, подпадающий под выплату нескольких надбавок, указанных в п.4.7., 4.12., 4.9.5,4.9.6 настоящего Положения, получает только одну надбавку по принципу наибольшей выгоды.

4.13. Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год. Порядок назначения и размер указанной выплаты.

4.13.1. Выплата премии за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год осуществляется при следующих условиях:

Для тренеров-преподавателей:

- выполнение должностных обязанностей в полном объеме;
- соблюдение Устава Учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка;
- сохранность контингента обучающихся;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся и их родителей;
- соблюдение норм педагогической этики;
- своевременное выполнение приказов и распоряжений директора Учреждения;
- соблюдение санитарных правил, правил и норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности;

Для работников Учреждения, занимающих иные должности, а также работников профессий рабочих:

- выполнение должностных обязанностей в полном объеме;
- соблюдение Устава Учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение санитарных правил, правил и норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности;

4.13.2. Размер премии за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год определяется комиссией в соответствии с показателями, указанными в Приложении № 7 к настоящему Положению, путем учета критерий и суммирования суммы выплаты за каждый критерий.

4.13.3. Размеры премии за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год тренерам —преподавателям, прочему персоналу, а также работникам Учреждения, занимающим должности рабочих профессий Учреждения, определяется комиссией, в соответствии с показателями, указанными в Приложении № 7 которые могут оценить результативность работы, и не могут превышать следующих размеров:

- а) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц - 15 000 руб.;
- б) премия за выполненную работу по итогам работы за квартал — 20 000 руб.;
- в) премия за выполненную работу по итогам работы за полугодие 30 000 руб.;
- г) премия за выполненную работу по итогам работы за девять месяцев — 30 000 руб.;
- д) премия за выполненную работу по итогам работы за год — 30 000 руб.

4.13.4. Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год устанавливается работнику в пределах фонда оплаты труда.

4.13.5. Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год может выплачиваться за счет средств бюджета

муниципального образования "Город Томск" и областного бюджета.

4.14. Премия за качество выполненных работ. Порядок назначения и размер указанной выплаты.

4.14.1. Размер премии за качество выполненных работ тренеру-преподавателю за подготовку обучающегося (не менее двух лет), показавшего высокий спортивный результат, устанавливается в соответствии с таблицей Приложения № 8 к настоящему Положению.

4.14.2. При наличии у тренера-преподавателя нескольких обучающихся, показавших высокий спортивный результат, премия за качество выполненных работ устанавливается за каждого обучающегося индивидуально и суммируется. При наличии у одного и того же обучающегося нескольких высоких спортивных результатов премия за качество выполненных работ тренеру-преподавателю выплачивается по одному наивысшему результату.

4.14.3. Размер премии специалистам, служащим за обеспечение высококачественного образовательного процесса одного обучающегося, показавшего высокий спортивный результат, устанавливается в соответствии со столбцами 7, 8 Приложения № 8 к настоящему Положению.

4.14.4. Премия за качество выполненных работ устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований со дня показанного обучающимися результата, сроком на один год, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат), выплачивается ежемесячно и за фактически отработанное время.

4.14.5. Если в период действия установленной премии обучающийся улучшил спортивный результат, размер премии, установленный ранее, отменяется, пересчитывается в соответствии с новым результатом и устанавливается на новый срок.

4.14.6. В приложении № 8 к настоящему Положению для международных спортивных соревнований учитываются только результаты обучающихся, включенных в спортивные сборные команды Российской Федерации, а также в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды субъектов Российской Федерации. При этом результаты обучающихся должны быть показаны на соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий, и спортивных мероприятий.

4.14.7. По пункту 1.17 и пункту 2.13 таблицы приложения № 8 к настоящему Положению (о зачислении в государственные училища олимпийского резерва) премия за качество выполненных работ выплачивается в течение всего срока обучения спортсмена.

4.14.8. Премия за качество выполненных работ тренеру-преподавателю устанавливается только при условии его предшествующей работы с обучающимися не менее двух лет.

4.14.9. Премия за качество выполненных работ может выплачиваться за счет средств бюджета муниципального образования «Город Томск» и областного бюджета.

4.15. Премия за счет средств областного бюджета. Порядок назначения и размер указанной выплаты.

4.15.1. Работникам, занимающим в учреждении должности, относящиеся к 1 - 4 квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, указанной в приложении № 3 к настоящему Положению, помимо премий, указанных в пунктах 4.14 и 4.15 настоящего Положения, за счет средств областного бюджета устанавливаются следующие премии:

4.16.1.1 для работников, занимающих должности «тренер-преподаватель»:

- 1) ежеквартальная премия за качество спортивной подготовки.

Ежеквартальная премия за качество спортивной подготовки устанавливается за каждого обучающегося, которому в истекшем квартале были присвоены спортивные звания и спортивные разряды, а также установлены почетные спортивные звания.

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

- а) при установлении обучающимся почетного спортивного звания «Заслуженный мастер спорта России» - 5000 рублей;
- б) при присвоении обучающимся спортивных званий:
 - «мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России»- 3500 рублей;
 - «мастер спорта России» - 1600 рублей;
- в) при присвоении обучающимся спортивных разрядов:
 - «кандидат в мастера спорта» - 1200 рублей;
 - «первый спортивный разряд» - 1000 рублей;
 - «второй спортивный разряд», «третий спортивный разряд», «первый юношеский спортивный разряд», «второй юношеский спортивный разряд», «третий юношеский спортивный разряд» - 800 рублей.

2) премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

- а) при участии в физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых внутри учреждения — 1000 рублей;
- б) при участии в муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятиях— 2000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий выплачивается без учета количества физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении нескольких физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды.

3) премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск».

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать: а) при участии в региональных спортивных соревнованиях — 3000 рублей;

б) при участии в межрегиональных спортивных соревнованиях - 3500 рублей;

в) при участии во всероссийских спортивных соревнованиях — 4000 рублей;

г) при участии в международных спортивных соревнованиях — 5000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск», выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск», выплачивается без учета количества спортивных соревнований, в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении нескольких спортивных соревнований разного уровня выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды.

4.16.1.2. для работников, занимающих должности «инструктор-методист»

1) премия за участие в организации и проведении открытых занятий, мастер-классов, семинаров, научно-практических конференций.

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при участии в открытых занятиях, мастер-классах, семинарах, научно-практических конференциях, проводимых внутри учреждения – 1000 рублей;

б) при участии в муниципальных открытых занятиях, мастер-классах, семинарах, научно-практических конференциях и открытых занятиях, мастер-классах, семинарах, научно-практических конференциях, проводимых учреждением – 2000 рублей;

в) при участии в региональных открытых занятиях, мастер-классах, семинарах, научно-практических конференциях – 3000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении открытых занятий, мастер-классов, семинаров, научно-практических конференций выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении открытых занятий, мастер-классов, семинаров, научно-практических конференций выплачивается без учета количества открытых занятий, мастер-классов, семинаров, научно-практических конференций, в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении нескольких открытых занятий, мастер-классов, семинаров, научно-практических конференций разного уровня выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды.

2) премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий.

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при участии в физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых внутри учреждения – 1000 рублей;

б) при участии в муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятиях – 2000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий выплачивается без учета количества физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении нескольких физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды.

3) премия за участие в организации и проведении региональных,

межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск».

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать: а) при участии в региональных спортивных соревнованиях – 3000 рублей;

б) при участии в межрегиональных спортивных соревнованиях – 3500 рублей; в) при участии во всероссийских спортивных соревнованиях – 4000 рублей;

г) при участии в международных спортивных соревнованиях – 5000 рублей;

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск», выплачивается по итогам работы за полугодие. Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск», выплачивается без учета количества спортивных соревнований, в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении нескольких спортивных соревнований разного уровня выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды.

4) премия за наличие публикаций, учебных пособий, методических разработок, соответствующих направлениям деятельности учреждения.

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при наличии публикаций, учебных пособий, методических разработок на муниципальном уровне – 2000 рублей;

б) при наличии публикаций, учебных пособий, методических разработок на региональном уровне – 3000 рублей;

в) при наличии публикаций, учебных пособий, методических разработок на всероссийском уровне – 4000 рублей;

г) при наличии публикаций, учебных пособий, методических разработок на международном уровне – 5000 рублей.

Премия за наличие публикаций, учебных пособий, методических разработок, соответствующих направлениям деятельности учреждения, выплачивается по итогам работы за учебный год.

Премия за наличие публикаций, учебных пособий, методических разработок, соответствующих направлениям деятельности учреждения, выплачивается без учета количества публикаций, учебных пособий, методических разработок в отчетном периоде.

В случае наличия в отчетном периоде нескольких публикаций, учебных пособий, методических разработок разного уровня выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды.

4.16.1.3 для работников, занимающих должности «инструктор по физической культуре»:

1) премия за качество спортивной подготовки.

Премия за качество спортивной подготовки устанавливается за каждого обучающегося, которому присвоены спортивные разряды.

При присвоении обучающимся «второго спортивного разряда», «третьего спортивного разряда», «первого юношеского разряда», «второго юношеского разряда»,

«третьего юношеского разряда» размер указанной премии, назначаемой работнику, не

может превышать 800 рублей.

Премия за качество спортивной подготовки выплачивается по итогам работы за год.

2) премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных

мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий.

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать:

а) при участии в физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых внутри учреждения — 1000 рублей;

б) при участии в муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятиях — 2000 рублей.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий выплачивается без учета количества физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении нескольких физкультурных и спортивных мероприятий внутри учреждения, а также муниципальных официальных физкультурных и спортивных мероприятий выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды.

3) премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск».

Размер указанной премии, назначаемой работнику, не может превышать: а) при участии в региональных спортивных соревнованиях — 3000 рублей;

б) при участии в межрегиональных спортивных соревнованиях — 3500 рублей; в) при участии во всероссийских спортивных соревнованиях — 4000 рублей;

г) при участии в международных спортивных соревнованиях — 5000 рублей;

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск», выплачивается по итогам работы за полугодие.

Премия за участие в организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований, проводимых на территории муниципального образования «Город Томск», выплачивается без учета количества спортивных соревнований, в организации и проведении которых принято участие в отчетном периоде.

В случае участия в отчетном периоде в организации и проведении нескольких спортивных соревнований разного уровня выплачивается только одна премия по принципу наибольшей выгоды.

4.16. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.17. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.18. В случае уменьшения размера стимулирующих выплат, перечисленных в разделе 4 настоящего Положения, в связи с изменением соответствующих нормативных актов премии и надбавки подлежат уменьшению в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

V. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь.

Случаи оказания материальной помощи:

случаи	Размер не превышающий (рубль)
в связи с тяжелым или продолжительным заболеванием;	20 000
в связи с погребением близких родственников, в случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членам его семьи	20 000
в связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, ограбления, кражи	20 000
в связи с тяжелым материальным положением	20 000
при уходе в очередной отпуск	20 000

Порядок и основания оказания материальной помощи работнику Учреждения Материальная помощь из средств фонда оплаты труда предоставляется работникам Учреждения, оказавшимся в трудной ситуации, в случае смерти работника Учреждения или на погребение близких родственников (мать, отец, дети), а также в связи с тяжёлым заболеванием, юбилейными датами, при уходе в очередной отпуск.

Материальная помощь носит адресный характер и оказывается в денежной форме в следующих размерах:

- пострадавшим от пожара, стихийного бедствия, наводнения — до 20 000 рублей;
 - в других случаях, повлекших серьёзный вред здоровью или имуществу заявителя — до 20 000 рублей;
 - в связи со смертью работника Учреждения, либо близких родственников работника Учреждения (мать, отец, сын, дочь)- до 20 000 рублей.
 - в связи с тяжёлым заболеванием — до 20 000 рублей;
 - в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) — до 20 000 рублей.
- Материальная помощь работнику Учреждения в связи с трудной жизненной ситуацией может предоставляться не чаще одного раза в три месяца и не более 20 000 тысяч рублей в год. Для получения материальной помощи в Учреждение предоставляются:
- заявление нуждающегося работника Учреждения;
 - документы, подтверждающие факт наступления трудной жизненной ситуации или копию свидетельства о смерти работника копию листка нетрудоспособности о заболевании, копию паспорта (первого листа).

5.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения с учетом мнения Профсоюзного органа Учреждения. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

Особенности порядка исчисления заработной платы педагогических работников Учреждения

6.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку

- заработной платы) педагогических работников, установленной в соответствии с действующим законодательством;
- объемов учебной (педагогической) работы;
 - компенсационных выплат;
 - порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
 - выплаты установленной при тарификации заработной платы, независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
 - особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
 - особенностей исчисления оплаты труда тренеров-преподавателей, за подготовку одного обучающегося на этапах спортивной подготовки;
 - дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

6.2. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительность рабочего времени определены приложением № 9 к Положению о системе оплаты труда работников МАУ ДО ДЮСШ № 17 (приложение № 2 к коллективному договору).

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

6.3. Установленная тренерам-преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. Тарификация тренеров-преподавателей может производиться два раза в год: на начало учебного года (на 01 сентября) и на начало финансового года (на 01 января).

Тарификация утверждается начальником управления физической культуры и спорта администрации Города Томска в порядке, установленном локальным нормативным актом.

6.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

VII. Гарантии по оплате труда

7.1. Установить, что заработная плата работников (за вычетом премий и стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (за вычетом премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе ЕТС, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.2. Заработная плата в Томской области на соответствующий год (при отсутствии действующего регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством). в месяц работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности).

Приложение №. 1
к Положению о системе оплаты труда работников
МБУ ДО ДЮСШ ТВС

Должностные оклады работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений ,в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска ,занимающих должности ,относящиеся к ПКГ должностей работников образования:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
<i>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>	
	3669
<i>ПКГ должностей педагогических работников</i>	
1 квалификационный уровень	5418
2 квалификационный уровень	5484
3 квалификационный уровень	5553
4 квалификационный уровень	5685
<i>ПКГ должностей руководителей структурных подразделений</i>	
1 квалификационный уровень	6144
2 квалификационный уровень	6352

Приложение №. 2 к Положению о системе оплаты труда
работников
МБУ ДО ДЮСШ ТВС

Должностные оклады работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска

1. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

ПКГ	Размер должностного оклада, рублей
Должности ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3590
2 квалификационный уровень	3590
Должности ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	

1 квалификационный уровень	4715
2 квалификационный уровень	4833
3 квалификационный уровень	4944
4 квалификационный уровень	5054
5 квалификационный уровень	5179
Должности ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4971
2 квалификационный уровень	51799
3 квалификационный уровень	5386
4 квалификационный уровень	5663
Должности ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6077
2 квалификационный уровень	6283
3 квалификационный уровень	6491

2. Оклады по общепрофессиональным профессиям рабочих муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска

Оклады по общепрофессиональным профессиям рабочих муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска, устанавливаются исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер должностного оклада (рублей)
1 разряд	3425
2 разряд	3534
3 разряд	3647
4 разряд	4873
5 разряд	4999
6 разряд	5111
7 разряд	5248
8 разряд	5386

3. Должностные оклады медицинских работников учреждения в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление физической культуры и спорта администрации Города Томска

Должностные оклады работников учреждений, занимающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», устанавливаются в следующих размерах:

1) профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (рублей)
III квалификационный уровень	4874
профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»: Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (рублей)
II квалификационный уровень	5868

3). профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор):

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (рублей)
I квалификационный уровень	10136

Приложение № 3 к Положению о системе оплаты труда
работников
МАУ ДО ДЮСШ № 17

Должности работников Учреждения,
отнесенные действующим законодательством по профессиональным
квалификационным группам должностей работников образования (в ред.
Постановления администрации г. Томска от 26.04.2012 № 416)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная группа работников	квалификационная группа должностей педагогических
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; тренер-преподаватель;

Приложение № 4 к Положению о системе оплаты труда
работников
МАУ ДО ДЮСШ № 17

Должности работников Учреждения, отнесенные действующим законодательством по профессиональным квалификационным группам и профессиональным квалификационным уровням

Квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевых профессий рабочих таблица № 1

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный Секретарь; наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; сторож(вахтер)уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; водитель снегохода	
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	Дежурный администратор; наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; электромонтер;
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория, а также заведующий хозяйством. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам;

Профессиональные квалификационные группы должностей
медицинских и фармацевтических работников
таблица № 2

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
-------------------------	--

Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал" (профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования)	
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры" (должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования)	
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты (врач)

Приложение № 5 к **Положению** о системе оплаты труда
работников
МБУ ДО ДЮСШ ТВС

Коэффициент нагрузки тренера-преподавателя за одного **обучающегося**

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Коэффициент нагрузки за подготовку одного учащегося от должностного оклада ПКФ
		II группа видов спорта
Спортивно-оздоровительный	Весь период	0,022
Начальной подготовки	1 год обучения	0,03
	2 год обучения	0,05
	3 год обучения	0,05
Учебно-тренировочный	1 год обучения	0,08
	2 год обучения	0,08
	3 год обучения	0,13
	4 год обучения	0,13
	5 год обучения	0,13
Совершенствование спортивного мастерства	1 год обучения	0,21
	2 год обучения	0,30
	3 год обучения	0,30
Высшего спортивного мастерства	Весь период	0,35

Приложение № 6 к **Положению** о системе оплаты труда
работников
МБУ ДО ДЮСШ ТВС

Критерии и размер для определения ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера для работников Учреждения, занимающих должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования

№ п/п	Критерии	Размер выплаты (Руб-)	
1.	Уровень профессиональной подготовленности	Очень высокий (наличие квалификационной категории и высшего образования спортивной направленности)	2 000
		Высокий (отсутствие квалификационной категории и наличие высшего образования спортивной направленности)	1500
		Достаточный (отсутствие квалификационной категории и высшего образования спортивной направленности)	1200
		Умеренный (наличие квалификационной категории и наличие среднего специального образования)	1000
		Невысокий (отсутствие квалификационной категории и наличие среднего специального образования)	300
2	Уровень сложности и важности выполняемой работы	Очень высокий (очень сложная работа, требует способности порождать новые знания на основе уже имеющихся, постоянно совершенствовать методы работы, технику и технологии)	2 000
		Высокий (работа повышенной сложности, требующая глубоких, прочных и разносторонних знаний, постоянно реализуемых практически)	1500
		Достаточный (достаточно сложная работа, требующая разносторонних знаний и способностей реализовать их на практике)	1200

		Умеренный (работа умеренной сложности, требующая способности уверенно использовать на практике минимально необходимые знания)	1000
		Невысокий (простая работа, требующая начальных знаний и элементарных навыков и умений)	300
3	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении и задач	Очень высокий (полная самостоятельность принятия решений в пределах компетенции, большая часть выполняемых задач чрезвычайно важная)	2 000
		Высокий (высокая степень самостоятельности в пределах собственной компетенции, большая часть выполняемых задач очень важная)	1500
		Достаточный (в рамках собственной компетенции решения принимаются в основном самостоятельно и могут оказывать влияние на результаты работы других)	1200
		Умеренный (работа основана на исполнении решений других лиц, индивидуальная результативность не влияет непосредственно на результаты работы других, большая часть выполняемых задач действительно важная)	1000
		Невысокий (полное отсутствие самостоятельности при принятии решений, выполняемые работы носят рутинный характер, не очень важные)	300
4	Стаж работы в учреждении	Стаж работы в Учреждении от 1 года до 3 лет	1 000
		Стаж работы в Учреждении от 3 лет до 5 лет	2 000
		Стаж работы в Учреждении от 5 лет и более	3 000

Критерии и размер для определения ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера для иных работников Учреждения, кроме работников, занимающих должности рабочих профессий

№ п / п	Критерии		Размер выплаты (руб.)
1	Уровень профессиональной подготовленности	Очень высокий (наличие высшего образования соответствующей направленности, занимаемой должности)	2000
		Высокий (наличие высшего образования)	1 800
		Достаточный (наличие неоконченного высшего образования)	1500
		Уверенный (наличие среднего специального образования)	700
2		Очень высокий (очень сложная работа,	2 000
	Уровень сложности и важности выполняемой работы	требуется способность порождать новые знания на основе уже имеющихся, постоянно совершенствовать методы работы, технику и технологии)	
		Высокий (работа повышенной сложности, требующая глубоких, прочных и разносторонних знаний, постоянно реализуемых практически)	1500
		Достаточный (достаточно сложная работа, требующая разносторонних знаний и способностей реализовать их на практике)	1200
		Умеренный (работа умеренной сложности, требующая способности уверенно использовать на практике минимально необходимые знания)	1000
		Невысокий (простая работа, требующая начальных знаний и элементарных навыков и умений)	300
	Степень самостоятельности и ответственности при	Очень высокий (полная самостоятельность принятия решений в пределах компетенции, большая часть выполняемых задач чрезвычайно важна)	2 000
		Высокий (высокая степень самостоятельности в пределах собственной компетенции, большая часть выполняемых задач очень	1500

3	выполнении задач	важная)	
		Достаточный (в рамках собственной компетенции решения принимаются в основном самостоятельно и могут оказывать влияние на результаты работы других)	1200
		Умеренный (работа основана на исполнении решений других лиц, индивидуальная результативность не влияет непосредственно на результаты работы других, большая часть выполняемых задач действительно важная)	1000
		Невысокий (полное отсутствие самостоятельности при принятии решений, выполняемые работы носят рутинный характер, не очень важные)	300
4	Стаж работы в Учреждении	Стаж работы в Учреждении от 1 года до 3 лет	1 000
		Стаж работы в Учреждении от 3 лет до 5 лет	2 000
		Стаж работы в Учреждении от 5 лет и более	3 000

Критерии и размер для определения ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера для работников Учреждения, занимающих должности рабочих профессий

№ п/п	Критерии		Размер выплаты (Руб-)
	Уровень профессиональной подготовки	Очень высокий (наличие высшего образования направленности, соответствующей занимаемой должности)	1 200
		Высокий (наличие высшего образования)	800
		Достаточный (наличие неоконченного высшего образования)	600
		Умеренный (наличие среднего специального образования)	400
2	Стаж работы в Учреждении	Стаж работы в Учреждении от 1 года до 3 лет	000
		Стаж работы в Учреждении от 3 лет до 5 лет	2000
		Стаж работы в Учреждении от 5 лет и более	3 000

Приложение № 7
к Положению о системе оплаты труда работников
МБУ ДО ДЮСШ ТВС

Показатели и размер премии за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год работников Учреждения

	Показатель	Размер выплаты (рублей)
1	Эффективность выполнения работ	до 10 000
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 10 000
3	Участие в субботниках	до 1 000
4	Качественная подготовка объектов спорта, в том числе спортивных сооружений, к сезонной работе, новому учебному году	до 15 000
5	Помощь и участие в организации и проведении спортивно-оздоровительных мероприятий среди обучающихся в течение учебного года (загородные лагеря и лагеря дневного пребывания)	до 15 000
6	Активность в общественных делах Учреждения.	до 5 000
7	Качественное и оперативное выполнение других особо-важных работ	до 15 000
8	Помощь в организации проведения городских, областных и других видов спортивных мероприятий	до 15 000
9	Помощь в проведении судейства спортивных мероприятий различного уровня	до 5 000
10	Участие с обучающимися в городских и областных, а также иных общественно-значимых мероприятиях различного уровня	до 5 000
11	Проведение на высоком уровне открытых мероприятий, семинаров, участие в конференциях.	до 5 000
12	За выполнение дополнительных работ	до 15 000

Приложение № 8 к Положению о системе оплаты труда работников
МБУ ДО ДЮСШ ТВС

Базовый размер для расчета премии за качество выполненных работ
(за подготовку учащегося, показавшего высокий спортивный результат)

	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Базовый размер для расчета премии за качество выполненных работ (за подготовку учащегося, показавшего высокий спортивный результат), рублей			Размер премии специалистам, служащим за обеспечение высококачественного образовательного процесса одного учащегося, показавшего высокий спортивный результат, рублей	
			I	II	III	Постоянный состав учащихся	Переменный состав учащихся с Я
1	2	3	4	5	6	7	8
	2. Соревнования	евнования	в командах	х игроков	видах спорта	а	
2	Олимпийские игры	1		6100		600	280
		2-3		5325		600	280
		4-6		4615		600	280
		участие		3905		600	280
2	Всемирные и	1		4615		400	200
		2-3		3900		400	200
		4-6		3545		400	200
		участие		2835		400	200
2	Чемпионат Мира	1		4615	3190	600	280
		2-3		4260	21	400	200
		4-6		3900	25	400	200
					70		
					0		

2	Чемпионат Европы	1-3 4-6		4260 3900	2835 2480	320 200	200 120
2	Кубок Мира (финал, общий зачет)	1 2-3 4-6		4260 3900 3190	2835 2480 1770	320 200 200	200 120 120
2	Кубок Европы (финал, Общий зачет)	1 2-3 4-6		3900 3190 2480	2480 1770 1060	320 200 200	200 120 120
2	Первенство Мира	1 2-3 4-6		3900 3190 2480	2480 1770 1060	320 200 200	200 120 120
2	Официальные международные спортивные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1-3		3190	1770	320	200
2	Чемпионат России	1-3 4-6		1770 800	1060 800	320 200	2 0 0 1 2 0
2	Первенство России	1-3 4-6		1770 800	1060 800	320 200	2 0 0 1 2 0
2	Финал спартакиады молодежи/учащи хся	1-3 4-6		1770 800	1060 800	320 200	2 0 0 1 2 0

2 1 2	Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3-4-6		1770 800	1 6 0 8 0 0	320 200	2 0 0 1 2 0
2 1 3	Зачисление в государственное училище олимпийского резерва			8 0 0	8 0 0	2 0 0	8 0
2 1 4	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях; -основной состав сборной - молодежный состав сборной - юношеский состав сборной			2480 1350 800	1770 880 370	200 200 200	8 0 8 0 8 0
2 1 5	Чемпионат и первенство СФО	1-2-3		800 545	400 250	200 200	8 0 8 0
2 1 6	Официальные всероссийские соревнования	1-3		8 0 0	3 0 0	2 0 0	8 0 0

НОРМЫ ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ (ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ) РАБОТЫ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1.1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

педагогам-психологам, педагогам-организаторам;
методистам, старшим методистам;
инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам.

1.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
педагогам дополнительного образования.

1.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

24 часа в неделю - концертмейстерам;

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре.

2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах.

Для педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

3. Преподавательская (педагогическая) работа сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы выполняется только с согласия педагогических работников и за дополнительную оплату, соответствующую получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

4. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

5. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом либо локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неуставленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

6. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения,

правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

7. Дни недели (периоды времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

8. Объем учебной нагрузки педагогического работника оказывается в его трудовом договоре. Изменение учебной нагрузки является изменением определенных сторонами условий трудового договора и допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Объем учебной нагрузки определяется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год определяется с учетом мнения выборного профсоюзного органа до окончания текущего учебного года и ухода педагогических работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, ведущим преподавательскую работу и находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается на период соответствующих отпусков для выполнения другим педагогическим работникам, ведущим преподавательскую работу.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении педагогическими работниками, ведущими ее помимо основной работы, определяется самим учреждением.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ДЮСШ ТВС
_____ Малкова Е.С.

« » _____ 2020г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО ДЮСШ ТВС
_____ Петрова Л.Н.

« » _____ 2020г.

СОГЛАШЕНИЕ

По охране труда администрации и комитета профсоюза МБУ ДО ДЮСШ ТВС
на 2020-2023 г. г.

	Содержание мероприятия	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемый социальный эффект	Кол-во работников, улучшится условия труда	Стоимость (руб)
	2	3	4	5	6	7
1. Мероприятия по предупреждению несчастных случаев						
	Проведение вводного первичного инструктажей по ОТ	При приеме на работу	Малкова Е.С. Петрова Л.Н.	Отсутствие травматизма на рабочем месте	Все работники (20 чел.)	
	Проведение периодических инструктажей по ОТ	2 раза в год (целевой и внеплановый по мере необходимости)	Малкова Е.С. Петрова Л.Н.	Отсутствие травматизма среди работников школы	Все работники (20 чел.)	
	Создание комиссии по предупреждению детского и взрослого травматизма, утверждение плана мероприятий по предупреждению травматизма	Сентябрь 2020 2021 2022	Петрова Л.Н.	Отсутствие детского и взрослого травматизма	Все работники (20 человек) и обучающиеся школы (141 чел.)	
	Создание комиссии по охране труда, утверждение мероприятий по охране труда	Сентябрь 2020 г. 2021 г. 2022 г.	Петрова Л.Н.	Отсутствие травматизма и проф. заболеваний.	Все работники (20 чел.)	
	Создание постоянно действующей комиссии по проверке знаний по охране труда, технике безопасности	Проверка знаний 1 раз в 3 года	Малкова Е.С.	Отсутствие травматизма на рабочем месте	Все работники (20 чел.)	
	Пересмотр инструкций по охране труда, разработка новых инструкций	По мере необходимости	Малкова Е.С. Петрова Л.Н.	Отсутствие травматизма на рабочем месте	Все работники (20 чел.) и обучающиеся школы (141 чел.)	

	Обеспечение наличия противопожарного инвентаря, зарядки и проверки огнетушителей в служебных помещениях ДЮСШ ТВС.	2020г., 2021г, 2022.	Толмачев А.В.	Сохранность имущества школы при возникновении пожара	Все работники (20 чел.) и обучающиеся школы (141 чел.)	
2. Мероприятия по предупреждению заболеваний						
	Организация обязательных предварительных и периодических медосмотров работников.	При приеме на работу, 1 раз в год	Петрова Л.Н. Мед. работник	Отсутствие заболеваемости среди работников школы	Все работники (20 чел.)	Засчет средств в школы
	Обеспечение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	2019-2021 г.г.	Малкова Е.С. Петрова Л.Н.	Обеспечение лечения за счет средств обязательного социального страхования.	Все работники (20 чел.)	
	Организация добровольного медицинского страхования от болезней, несчастных случаев, клещевого энцефалита	2020-2021 г.г.	Мед. работник	Обеспечение лечения за счет средств добровольного медицинского страхования	Застрахованные сотрудники	За счет Работников школы
3. Мероприятия по общему улучшению условий труда						
	Текущий ремонт здания	2020-2021	Малкова Е.С. Толмачев А.В.	Создание условий для работы	Все работники	За счет Работников школы

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ДЮСШ ТВС

_____ Малкова Е.С.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО ДЮСШ ТВС

_____ Петрова Л.Н.

« _____ » _____ 20__ г.

« _____ » _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях и размерах премирования работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска» из средств от приносящей доход деятельности.

1. Общие Положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска» (далее по тексту — «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска» (далее Учреждение) из средств от приносящей доход деятельности.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием Учреждения, как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников Учреждения за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.4. Премия выплачивается единовременной суммой, в установленном в приказе директора Учреждения, из средств от приносящий доход деятельности.

2. Виды премий

2.1. Настоящим Положением предусматриваются следующие виды премий:

а) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

б) премия за качество выполненных работ;

в) премия в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

г) премия за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы; д) премия к выходу на пенсию.

е) премия по итогам проведения соревнований, судейства.

2.2. Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год производится, в соответствии с показателями и размерами, указанными в приложении №1 к Положению.

Премирование за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год осуществляется в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также приказами директора Учреждения.

2.4. Премии за качество выполненных работ работникам Учреждения, могут выплачиваются:

а) за высокие достижения в труде;

б) за активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Учреждения;

- в) за качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства;
 - г) за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок;
 - д) за организацию и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий среди обучающихся в течение учебного года (детский оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей) и организация досуга детей в течение года и летних каникул.
- Максимальный размер премии производится, в соответствии с показателями и размерами, указанными в приложении №1 к Положению.

3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

- 3.1. Премирование работников Учреждения производится из средств от приносящей доход деятельности Учреждения, при наличии свободных денежных средств, которые могут быть направлены на премирование работников Учреждения.
- 3.2. Конкретный размер премий работников Учреждения устанавливается директором Учреждения. Премирование работников Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения.
- 3.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце премии, выплачиваются пропорционально отработанному времени
- 3.4. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

4. Материальная помощь

- 4.1. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности Учреждению, в случаях:
 - в связи с тяжелым или продолжительным заболеванием;
 - при уходе в очередной отпуск;
 - в связи с погребением близких родственников, в случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членам его семьи;
 - в связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, ограбления, кражи;
 - в связи с тяжелым материальным положением;
 - в связи с рождением ребенка;
 - в связи с бракосочетанием;
- 4.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения, на основании письменного заявления работника.

Приложение № 1 к Положению об условиях и размерах премирования работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 17 Города Томска» из средств от приносящей доход деятельности.

Показатели и размер премии за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год для административного персонала, тренеров-преподавателей, инструкторов по физической культуре, инструктора-методиста

№	Показатели	Размер выплаты (рублей)
1	Подготовка методических разработок, представление опыта работы	до 5 000
2	Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, подготовка научных трудов и иных научных трудов	До 5 000
4	Привлечение внебюджетных средств	до 15 000
5	Выполнение учебного плана	до 2 000
6	Качественное и оперативное выполнение разовых поручений директора Учреждения	до 5 000
7	высокие результаты работы с детьми, эффективность работы (итоги соревнований);	до 10 000
8	проведение на высоком уровне открытых мероприятий, семинаров, участие в конференциях.	до 10 000
9	обеспечение комплектования в соответствии с утвержденным планом;	до 5 000
10	Организация и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий среди обучающихся в течение учебного года (загородные лагеря и лагеря дневного пребывания) и организация досуга детей в течение года и летних каникул, походы, экспедиции	до 15 000
11	Участие с обучающимися в городских и областных , а также иных общественно-значимых мероприятиях различного уровня	до 5 000
12	Организация , проведение, участие, судейство соревнований (внутришкольных, городских, областных, межрегиональных, международных)	до 15 000
13	Эффективность выполнения работ	до 10 000
14	Высокий уровень исполнительной дисциплины	до 5 000
15	Участие в субботниках	до 1 000
16	Качественная подготовка спортивных объектов, сооружений к сезонной работе, новому учебному году	до 15 000

1 7	за выполнение дополнительных работ	до 15 000
1 8	активность в общественных делах Учреждения.	до 5 000
	качественное и оперативное выполнение других особо-важных работ	до 15 000

Показатели и размер премии за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год прочего обслуживающего и хозяйственного персонала, а также работников Учреждения

№	Показатели	Размер выплаты (рублей)
1	Выработка норм по благоустройству	до 5 000
2	Эффективность выполнения работ	до 10 000
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 10 000
4	Участие в субботниках	до 5 000
5	Качественная подготовка спортивных объектов, сооружений к сезонной работе, новому учебному году	до 15 000
6	организация и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий среди обучающихся в течение учебного года (загородные лагеря и лагеря дневного пребывания)	до 15 000
7	за выполнение дополнительных работ	до 10 000
8	активность в общественных делах Учреждения.	до 5 000
9	качественное и оперативное выполнение других особо-важных работ	до 15 000

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО ДЮСШ № 17

_____ Каштанов С.В.

«__» _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МАУ ДО ДЮСШ № 17

_____ Селезнева И.Р.

«__» _____ 20__ г.

НА ИМЕНОВАНИЕ

Профессий и должностей, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (согласно ст. 221 ТК РФ)

№ / N в	Наименование профессий, должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	2	3	4
1	Электромонтер	—Полукомбинезон хлопчатобумажный; - Сапоги резиновые с жестким подноском; -Галоши диэлектрические; -Перчатки диэлектрические;	1 2 пары Дежурные Дежурные
2	Уборщик служебных помещений	-Халат х/б; -Перчатки резиновые; -Сапоги резиновые; -Перчатки с полимерным покрытием	1 2 пары 1 пара 6 пар
3	Уборщик производственных помещений	-Халат х/б; -Перчатки резиновые; -Сапоги резиновые; -Перчатки с полимерным покрытием	1 2 пары 1 пара 6 пар
4	Дворник	-Костюм х/б; -Фартук х/б; - перчатки с полимерным покрытием; -плащ непромокаемый; Зимой дополнительно: -куртка на утепляющей прокладке; Сапоги кожаные	1 1 6 пар 1 на 3 года 1 1 пара

		утепленные	
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- костюм х/б; -Сапоги резиновые; -перчатки полимерным покрытием; - респиратор; На наружных работах зимой дополнительно: -Куртка на утепляющей прокладке; -брюки на утепляющей прокладке; - валенки или сапоги кожаные утепленные	1 1 пара 4 пары До износа 1 1 1
6	Сторож(вахтер)	При занятости на наружных работах: -Костюм из смешанных тканей; Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой; -куртка на утепленной прокладке; -Брюки на утепленной прокладке; - валенки или сапоги кожаные утепленные;	1 Дежурный 1 1 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ДЮСШ ТВС

_____ Каштанов С.В.

« _____ » _____ 2020г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО ДЮСШ ТВС
_____ Петрова Л.Н.

« _____ » _____ 2020г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий, дающих право на получение бесплатно смывающих средств и (или)
обезвреживающих средств
(согласно ст.221 ТК РФ)

№ / N°	Профессия	Количество человек	Установленная норма в месяц: смывающих средств и (или) обезвреживающих средств на человека
1	2	3	4
1	Электромонтер	1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г(мыло туалетное) 250 мл-жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
2	Уборщик (производственных) помещений служебных	1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) 250 мл-жидкие моющие средства в дозирующих устройствах; Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии- 100 мл
3	Дворник	1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) 250 мл-жидкие моющие средства в дозирующих устройствах; Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии- 100 мл

4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	13	Мыло яли жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г(мыло туалетное) 250 мл-жидкие моющие средства в дозирующих устройствах; Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии- 100 мл; средства комбинированного действия -100 мл;
		2	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) 250 мл. - жидкие моющие средства в дозирующих устройствах; Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии- 100 мл; средства комбинированного действия -100 мл;

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДЮСШ ТВС

Петрова Л.Н.

«__» _____ 2020г

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУНИ ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ТЕХНИЧЕСКИХ ВИДОВ СПОРТА
ГОРОДА ТОМСКА»

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ДЮСШ ТВС
_____ Малкова Е.С.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО ДЮСШ ТВС
_____ Петрова Л.Н.

« » _____ 2020г.

« » _____ 2020г.

СОГЛАШЕНИЕ

По охране труда администрации и комитета профсоюза МАУ ДО ДЮСШ № 17
на 2019-2022 г. г.

Содержание мероприятия	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемый социальный эффект	Кол-во работников, улучшится условия труда	Стоимость (руб)
2	3	4	5	6	7
1. Мероприятия по предупреждению несчастных случаев					
Проведение вводного первичного инструктажей по ОТ	При приеме на работу	Каштанов С.В. Селезнева И.Р. Ефименко В.Н.	Отсутствие травматизма на рабочем месте	Все работники (60 чел.)	
Проведение периодических инструктажей по ОТ	2 раза в год (целевой и внеплановый по мере необходимости)	Каштанов С.В. Селезнева И.Р. Ефименко В.Н.	Отсутствие травматизма среди работников школы	Все работники (60 чел.)	
Создание комиссии по предупреждению детского и взрослого травматизма, утверждение плана мероприятий по предупреждению травматизма	Сентябрь 2019 2020 2021	Селезнева И.Р.	Отсутствие детского и взрослого травматизма	Все работники (60 человек) и обучающиеся школы (685 чел.)	
Создание комиссии по охране труда, утверждение мероприятий по охране труда	Сентябрь 2019 г. 2020 г. 2021 г.	Селезнева И.Р.	Отсутствие травматизма и проф. заболеваний.	Все работники (60 чел.)	
Создание постоянно действующей комиссии	Проверка знаний 1 раз	Каштанов С.В.	Отсутствие травматизма на	Все работники (60 чел.)	

	по проверке знаний по охране труда, технике безопасности	в 3 года			рабочем месте		
	Пересмотр инструкций по охране труда, разработка новых инструкций	По мере необходимости	Каштанов С.В. Селезнева И.Р. Ефименко В.Н.		Отсутствие травматизма на рабочем месте	Все работники (60 чел.) и обучающиеся школы (685 чел.)	
	Обеспечение наличия противопожарного инвентаря, зарядки и проверки огнетушителей в служебных помещениях ДЮСШ № 17.	2019г., 2020г, 2021г.	Ефименко В.Н.		Сохранность имущества школы при возникновении пожара	Все работники (60 чел.) и обучающиеся школы (685 чел.)	
3. Мероприятия по предупреждению заболеваний							
	Организация обязательных предарительных и периодических медосмотров работников.	При приеме на работу, 1 раз в год	Селезнева И.Р. Мед. работник		Отсутствие заболеваемости среди работников школы	Все работники (60 чел.)	Засчет средств в школы
	Обеспечение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	2017-2019 г.г.	Каштанов С.В. Селезнева И.Р.		Обеспечение лечения за счет средств обязательного социального страхования.	Все работники (60 чел.)	
	Организация добровольного медицинского страхования от болезней, несчастных случаев, клещевого энцефалита	2020-2021 г.г.	Мед. работник		Обеспечение лечения за счет средств добровольного медицинского страхования	Застрахованные сотрудники	За счет Работников школы
3. Мероприятия по общему улучшению условий труда							
	Установка пожарной сигнализации	2019-2022	Каштанов С.В. Ефименко В.Н.		Обеспечение безопасности	Все работники и обучающиеся	500 000 бюджет
	Установка ворот на автостоянку				Сохранности имущества школы	Все работники и обучающиеся	150 000 бюджет
	Текущий ремонт павильона «Восход»	2019-2021	Каштанов С.В. Ефименко В.Н.		Создание условий для работы	Все работники	200 000 бюджет

