

Первичная профсоюзная организация  
Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования спортивной  
школы

Председатель  / Д.Ю. Громова  
(подпись) (Ф.И.О.)

«15» января 2024 г.

Муниципальное автономное  
учреждение дополнительного образования  
спортивная школа  
(наименование образовательного учреждения)

Директор  / Л.Ю. Заикина  
(подпись) (Ф.И.О.)

«15» января 2024 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на 2024 - 2027 гг.  
**Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования спортивной школы**

Утверждён на общем собрании коллектива,  
протокол № 1 от «15» января 2024 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
государственным казённым учреждением  
службы занятости населения  
Свердловской области «Карпинский центр  
занятости»  
«26» января 2024 г.  
Запись за № 7-К

## **Раздел 1. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования спортивной школе (сокращенное название МАУ ДО СШ) (далее - образовательное учреждение), заключенным работниками и работодателем в лице их представителей.

**1.2.** Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель: МАУ ДО СШ в лице директора Заикиной Ларисы Юрьевны (далее - работодатель);

- Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя первичной профсоюзной организации Громовой Дарьи Юрьевны (далее – первичная профсоюзная организация).

**1.3.** Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между администрацией муниципального образования городского округа Карпинск, отделом образования муниципального образования городского округа Карпинск и Карпинской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

**1.4.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

**1.5.** Коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективный договор может быть продлен по решению сторон на срок не более трех лет.

**1.6.** В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

**1.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения эффективного контракта с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

**1.8.** Работодатель обязуется:

**1.8.1.** Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

**1.8.2.** Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

**1.9.** Стороны договорились:

**1.9.1.** В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

**1.9.2.** Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

## **Раздел 2. Эффективный контракт. Гарантии при заключении и расторжении эффективного контракта. Обеспечение занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование.**

**2.1.** Работодатель обязуется:

**2.1.1.** Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными эффективными контрактами в соответствии со статьями 57, 58, 63, 67, 72, 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

**2.1.2.** Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

**2.1.3.** Предоставлять работникам работу, обусловленную эффективным контрактом. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных эффективным контрактом, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**2.1.4.** Извещать работников об изменении существенных условий эффективного контракта в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий эффективного контракта путем заключения дополнительных соглашений об изменении определенных сторонами условий эффективного контракта в письменной форме.

**2.1.5.** Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601. Объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

**2.1.6.** Сообщать в письменной форме первичной профсоюзной организации о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении эффективных контрактов с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (*Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации*) (или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним *Соглашением между администрацией муниципального образования, Управлением (отделом) образования муниципального образования и районной (городской) организацией Профсоюза*).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**2.1.7.** Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

**2.1.8.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

**2.1.9.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, производить только с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

При принятии решения о возможном расторжении эффективного контракта в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профсоюзный комитет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

**2.1.10.** В случае возникновения необходимости сокращения численности или штата работников ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

**2.1.11.** Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией учреждения или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

**2.1.12.** Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (статья 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

**2.1.13.** Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также возможность опережающей подготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения эффективного контракта.

**2.1.14.** Ежегодно предусматривать выделение средств на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

**2.1.15.** В случае направления работника на подготовку и получение дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

**2.1.16.** В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

**2.1.17.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

**2.1.18.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьей 173.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

**2.1.19.** Предоставлять за счёт внебюджетных источников в соответствии с Порядком распределения средств от приносящей доход деятельности также гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

**2.2.** Стороны договорились:

**2.2.1.** Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

**2.2.2.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в статьях 179, 261 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе назначенную досрочно);
- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- родителю, имеющему ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

**2.2.3.** Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

**2.2.4.** Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами - выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3-х лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

**2.2.5.** Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

**2.3.** Первичная профсоюзная организация обязуется:

**2.3.1.** Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

**2.3.2.** Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в соответствии с Уставом Профсоюза до написания заявления о выходе из Профсоюза, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

**2.4.** Работники обязуются:

**2.4.1.** Добросовестно выполнять обязанности в соответствии с эффективным контрактом и должностной инструкцией.

**2.4.2.** Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

### **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

**3.1.** Работодатель обязуется:

**3.1.1.** Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

**3.1.2.** Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- педагогических работников - не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

**3.1.3.** Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке

определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

**3.1.4.** При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

**3.1.5.** В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон эффективного контракта по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**3.1.6.** Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации), кроме случаев, предусмотренных частью 3 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

**3.1.7.** Привлекать работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных статьёй 113 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

**3.1.8.** Привлекать работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной эффективным контрактом, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

**3.1.9.** Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со статьями 114, 122 Трудового кодекса Российской Федерации. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

**3.1.10.** При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (статья 260 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет (статья 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации);
- лицам, воспитывающим детей-инвалидов (статья 262.1 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трех месяцев (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации);

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности родам (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- совместителям (статья 286 Трудового кодекса Российской Федерации);
- одному из родителей для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет для сопровождения при поступлении в образовательное учреждение среднего профессионального или высшего образования (статья 322 Трудового кодекса Российской Федерации);
- супругам военнослужащих (статья 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (в ред. от 01.03.2020);
- работникам, не использовавшим часть отпуска в связи с отзывом из отпуска (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации);
- ветеранам;
- работникам, удостоенным высшего звания или награжденными государственными орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России, кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда);
- застрахованным, нуждающимся в лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая (статья 17 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 01.04.2020).

**3.1.11.** Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, работодатель по письменному заявлению работника обязан переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

**3.1.12.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

**3.1.13.** Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников образовательного учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

**3.1.14.** Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (статья 335 Трудового кодекса Российской Федерации), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

**3.1.15.** Устанавливать рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учётом установленных для них Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:

- 36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;
- один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (по желанию работника).

**3.2.** Стороны договорились:

**3.2.1.** Режим рабочего времени в образовательном учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 1);
- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доведённым до работников не позднее,

чем за 1 месяц до начала его действия (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем с учетом мнения или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

**3.2.3.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в статье 128 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

- ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, в т.ч. и инвалидам, - от 35 до 60 дней в году (статьи 14 - 19 Закона о ветеранах);

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

**3.2.4.** Стороны договорились о предоставлении работникам образовательного учреждения на основании их личного заявления дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 2 рабочих дня;

- бракосочетание детей работника – 1 рабочий день;

- рождение ребенка (предоставляется супругу) – 1 рабочий день;

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, братья, сестры, бабушки, дедушки, супруги) – 3 рабочих дня;

- для сопровождения ребенка в первый класс, для посещения мероприятия с процедурой вручения аттестата выпускнику 9 и 11 классов – 1 рабочий день;

- для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных дня в месяц;

- в случае аварии в жилище, где проживает работник – 1 рабочий день;

- работникам, не отсутствующим на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности, устанавливаемой учреждением здравоохранения – 2 рабочих дня;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором, отпуска с сохранением заработной платы могут устанавливаться за счёт внебюджетных средств.

## **Раздел 4. Оплата и нормирование труда**

**4.1.** Стороны договорились:

**4.1.1.** Работодатель разрабатывает и принимает с учетом мнения или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- Положение об оплате труда работников МАУ ДО СШ, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним;

- Положение о стимулирующих выплатах работникам МАУ ДО СШ;



- Положение о премировании работников образовательного учреждения;
- Положение о компенсационных выплатах работникам МАУ ДО СШ;
- Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности;
- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательного учреждения.

**4.1.2.** Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

**4.1.3.** Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет по согласованию с выборным профсоюзным органом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа Карпинск, утвержденным Постановлением Администрации городского округа Карпинск.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в Положение об оплате труда работников.

**4.1.4.** Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

**4.1.5.** Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

**4.1.6.** Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

**4.1.7.** Педагогическим работникам МАУ ДО СШ, реализующим дополнительные образовательные программы в рамках сетевого взаимодействия в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, производить доплату в размере 25% к должностному окладу.

**4.1.8.** При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов. В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

Совершенствование системы оплаты труда работников осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**4.1.9.** Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем на основании Положения об оказании платных услуг населению и порядке использования средств от приносящей доход деятельности в МАУ ДО СШ.

**4.1.10.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

**4.1.11.** В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

**4.1.12.** За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

**4.1.13.** При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной эффективным контрактом, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

**4.1.14.** Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной эффективным контрактом, устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

**4.1.15.** В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе образовательного учреждения в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

В случае, если педагогическому работнику при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной

оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

**4.1.16.** Рекомендовать работникам – членам Профсоюза при формировании электронного портфолио для аттестации на квалификационную категорию указывать дату своего вступления в Профсоюз.

**4.2.** Работодатель обязуется:

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

**4.2.2.** Устанавливать педагогическим работникам в эффективном контракте продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

**4.2.3.** Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Учебную нагрузку, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

**4.2.4.** Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательного учреждения.

**4.2.5.** Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

**4.2.6.** Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый 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 об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее, чем за 2 месяца в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

**4.2.7.** При установлении учебной нагрузки на новый учебный год тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, сохранять ее объем и преемственность преподавания в группах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

**4.2.8.** Выплачивать тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям), у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в

соответствии с пунктом 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

**4.2.9.** Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

**4.2.10.** Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим тренерам-преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

**4.2.11.** Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

**4.2.12.** Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

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

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

**4.2.13.** Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 13 и 28 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за

отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

**4.2.14.** При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

**4.2.15.** В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

**4.2.16.** После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию в течение одного года в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- нарушения прав аттестуемого педагогического работника;
- увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения;
- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;
- истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения действия квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

Педагогическим работникам - гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

**4.2.17.** В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение № 2).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно Приложению № 2 к настоящему коллективному договору.

Педагогическим работникам по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» производится повышение окладов за квалификационную категорию (при её наличии), присвоенную этим педагогическим работникам по другим педагогическим должностям (Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).

**4.2.18.** Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в учреждении (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую деятельность в учреждение, осуществляющее образовательную деятельность в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

**4.2.19.** Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

**4.2.20.** Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

**4.2.21.** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

**4.2.22.** Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения. Наименования профессиональных конкурсов, за которые устанавливается данная стимулирующая выплата, конкретизируются в Положении об оплате труда образовательного учреждения.

**4.2.23.** Устанавливать тренерам-преподавателям (включая старших) доплаты к окладам в следующих размерах и случаях:

- 25 % - за работу в муниципальных образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности;

- 15 % - за работу в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, если количество обучающихся в них превышает 1/2 общей численности обучающихся;

- 20 % - за зачисление обучающегося в постоянный состав государственного училища олимпийского резерва (на весь срок обучения);

- 10% - за качество выполняемых работ при наличии звания «Кандидат в мастера спорта»;

- 15 % - за качество выполняемых работ при наличии званий «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России»;

- 20 % - за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный».

- за интенсивность с учетом продолжительности этапов спортивной подготовки и групп по видам спорта:

№ п/п	Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов	Рекомендуемый размер выплаты по группам видов спорта	
			I группа	II группа
1.	Этап начальной подготовки	до года	3 %*	3 %
		свыше года	5 %	5 %
2.	Этап спортивной специализации	начальной специализации	8 %	6 %
		углубленной специализации (Т-3,4,5)	15 %	10 %
3.	Совершенствования спортивного мастерства	до года	20 %	15 %
		свыше года	25 %	20 %
4.	Высшего спортивного мастерства	весь период	35 %	30 %

\* начисление осуществляется к должностному окладу, ставке заработной платы работника.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

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

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

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам муниципального учреждения, а также показателям эффективности работы муниципального учреждения.



## Раздел 5. Охрана труда и здоровья

### 5.1. Работодатель обязуется:

**5.1.1.** Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников и обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда,

обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Социального фонда России, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих

дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

**5.1.2.** Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 3).

**5.1.3.** Создать комиссию по охране труда из числа представителей работодателя и первичной профсоюзной организации на паритетной основе (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.09.2021 № 650н).

**5.1.4.** Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 0,2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением.

**5.1.5.** Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителей первичной профсоюзной организации, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

**5.1.6.** Инструктаж по охране труда проводить под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (статья 219

Трудового кодекса Российской Федерации). Создать комиссию не менее 3 человек по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

**5.1.7.** Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда из средств образовательного учреждения.

**5.1.8.** Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Перечнем медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами и работами, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры, и порядком проведения этих осмотров, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

**5.1.9.** Для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (статья 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации), обеспечить:

- работникам освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работникам, достигшим возраста сорока лет (за исключением лиц, указанных в части 3 статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации), освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**5.1.10.** Обеспечить предоставление лицам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

**5.1.11.** Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

**5.1.12.** По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

**5.1.13.** Обеспечить приобретение и выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании (Приложение № 4, Приложение № 5).

**5.1.14.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

**5.1.15.** Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2022 № 223н.

**5.1.16.** Предоставлять работнику другую работу в случае его отказа от работы при возникновении опасности его жизни и здоровью вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности, либо производить оплату возникшего по этой причине простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

**5.1.17.** Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размерах 100% заработка.

**5.1.18.** На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

**5.1.19.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

**5.1.21.** Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведения административно-общественного контроля.

**5.1.22.** Проводить информационно-образовательную кампанию по предотвращению случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей посредством:

- разработки информационно-просветительских материалов по вопросам профилактики ВИЧ-инфекции на рабочих местах в форме плакатов, листовок, буклетов, видеороликов и видеофильмов для популяризации в трудовом коллективе;

- распространения информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди работников, а также на официальном сайте образовательного учреждения в сети Интернет;

- привлечения СМИ к распространению информации о профилактике ВИЧ/СПИД на рабочих местах и не допущению дискриминации и стигматизации в отношении работников, живущих с ВИЧ;

- включения информации о ВИЧ-инфекции, вопросов профилактики ВИЧ/СПИД и недопущения дискриминации и стигматизации в отношении работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, во вводные и повторные инструктажи по охране труда;

- использования электронного обучающего модуля по вопросам профилактики и лечения ВИЧ-инфекции/СПИД на рабочем месте, размещенного в Единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда (ЕИСОТ), при проведении вводного инструктажа по охране труда в образовательном учреждении;

- включения тематических листовок по вопросу профилактики ВИЧ/СПИД на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в отношении работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в список раздаточных материалов при приеме на работу;

- мотивирования работников к добровольному конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию.

**5.1.23.** Не допускать дискриминации и стигматизации ВИЧ-инфицированных сотрудников, а также имеющих членом семьи ВИЧ-инфицированного, признание их права на конфиденциальность ВИЧ-статуса.

**5.2.** Первичная профсоюзная организация обязуется:

**5.2.1.** Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

**5.2.2.** Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

**5.2.3.** Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

**5.2.4.** Регулярно заслушивать на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

**5.2.5.** Участвовать в расследовании несчастных случаев.

**5.2.6.** Принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе комиссии по приемке образовательного учреждения.

**5.2.7.** Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий-профилакторий «Юбилейный».

## **Раздел 6. Социальные гарантии**

**6.1.** Стороны договорились:

**6.1.1.** По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории-профилактории).

**6.1.2.** В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях (конкурсах) с сохранением среднего заработка.

**6.1.3.** При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

**6.2.** Работодатель обязуется:

**6.2.1.** Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории дни для лечения по данной путёвке. По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, на основании соглашения с работодателем о временной дистанционной работе, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

**6.3.** Первичная профсоюзная организация обязуется:

**6.3.1.** Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, туристические поездки и т.д.).

**6.3.2.** Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

**6.3.3.** Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении эффективных контрактов и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

**6.3.4.** Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

**6.3.5.** Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

**6.3.6.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

**6.3.7.** Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

**6.3.8.** Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путёвки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

## **Раздел 7. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации**

**7.1.** Работодатель обязуется:

**7.1.1.** Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В состав наблюдательного совета от работников включается представитель первичной профсоюзной организации (председатель первичной профсоюзной организации).

**7.1.2.** Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со статьей 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

**7.1.3.** Беспрепятственно допускать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

**7.1.4.** На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (городской организации Профсоюза).

**7.1.5.** Предоставлять первичной профсоюзной организации необходимое помещение МАУ ДО СШ для работы профсоюзного органа и для проведения собраний.

**7.1.6.** Предоставлять первичной профсоюзной организации по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения учреждения за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам и по другим социально-трудовым вопросам.

**7.1.7.** Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

**7.1.8.** Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

**7.1.9.** Размещать на сайте образовательного учреждения материалы первичной профсоюзной организации.

**7.1.10.** Хранить письменные заявления работников об удержании из их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

**7.1.11.** Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно (в день, установленный городским отраслевым соглашением). Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

**7.2.** Стороны договорились:

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

**7.2.2.** Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации.

**7.2.3.** Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведения специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

**7.2.4.** Члены представительного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями и настоящим коллективным договором.

**7.2.5.** Работодатель с учетом мнения или по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение эффективного контракта с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- разделение рабочего времени на части (статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации);

- очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

- массовые увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);

- составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статьи 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);

- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации);

- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

**7.2.6.** В образовательном учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.



4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

**7.3.** Первичная профсоюзная организация обязуется:

**7.3.1.** Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

**7.3.2.** Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

**7.3.3.** Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

**7.3.4.** При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

**7.3.5.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательного учреждения является членом Профсоюза.

**7.3.6.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательного учреждения является членом Профсоюза.

**7.3.7.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

**7.3.8.** Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

**7.3.9.** Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

**7.3.10.** Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

**7.3.11.** Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

**7.3.12.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и трудовой деятельности, в том числе представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

## **Раздел 8. Разрешение трудовых споров**

**8.1.** Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

**8.2.** Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

**8.3.** Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

## **Раздел 9. Заключительные положения**

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

**9.2.** Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

**9.3.** Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

**9.4.** Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

**9.5.** Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Приложение № 1  
к Коллективному договору на 2024 - 2027 гг.  
Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования спортивной  
школы

Утверждены приказом Муниципального  
автономного учреждения дополнительного  
образования спортивной школы  
от «15» января 2024 г. № 12-д

**Правила  
внутреннего трудового распорядка  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
спортивной школы**

## **1. Общие положения**

**1.1.** Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы (далее - образовательное учреждение).

**1.2.** Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в образовательном учреждении, порядок приёма и увольнения работников, основные обязанности работников и работодателя, режим рабочего времени и его использование, меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений образовательного учреждения. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем на основании эффективного контракта и иных оснований, предусмотренных статьёй 16 Трудового кодекса Российской Федерации.

Образовательное учреждение и работники образовательного учреждения считают, что честность, отзывчивость, уважение к людям и выполнение своих обязательств - это основные ценности. Только при честном и открытом ведении работы в рамках законодательства образовательное учреждение может сохранить и приумножить свою репутацию.

Образовательное учреждение считает важным развитие у работников профессионализма, принципов коллективной командной работы, чувства гордости за общее дело. Деловая атмосфера в образовательном учреждении - одна из основ успешной совместной работы. В образовательном учреждении одобряется сотрудничество в отношениях между работниками образовательного учреждения.

Также приветствуются: инициатива, ответственность, честность, порядочность, компетентность; предложения по повышению эффективности своего, а также смежных участков работы; последовательность и надёжность; лояльность и доброжелательность; хорошее настроение, хорошее здоровье и отсутствие вредных привычек. Работник образовательного учреждения должен обладать деловым имиджем, уметь создавать о себе положительное представление у окружающих, выступающее как показатель его деловых и человеческих качеств. Он должен владеть правилами и нормами деловой этики и делового этикета, быть доброжелательным и коммуникабельным при общении с коллегами, клиентами и партнерами.

**1.3.** Настоящие Правила вводятся в образовательном учреждении с целью укрепления дисциплины труда, установления трудового распорядка, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников образовательного учреждения. Дисциплина труда - обязательное для всех работников соблюдение Правил, а также сознательное, ответственное отношение к своей работе, обеспечение её высокого качества, производительное использование рабочего времени. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

**1.4.** Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работника, а также ответственность за их соблюдение и использование.

**1.5.** Трудовые обязанности и права работника конкретизируются в эффективных контрактах, должностных инструкциях и других нормативно-правовых актах.

**1.6.** Вопросы, не включенные в настоящие Правила, решаются в соответствии с законодательством о труде, федеральным и областным законодательством, Указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, другими нормативными актами. Представительный орган работников образовательного учреждения - выборный орган первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, представляет интересы работников.

## **2. Порядок приёма и увольнения Работника**

**2.1.** В соответствии с действующим законодательством работодателем в трудовых отношениях с работниками является образовательное учреждение.

**2.2.** Прием граждан на должности осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

**2.3.** Прием граждан на работу оформляется правовым актом работодателя на основании заключенного эффективного контракта в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. При приеме на работу гражданин предоставляет в кадровую службу документы, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сведения о трудовой деятельности работников оформляются записью в трудовой книжке работника в электронной либо в бумажной форме. За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям. Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности (Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»).

**2.4.** Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**2.5.** При заключении эффективного контракта с гражданином, поступающим на работу, работодателем в эффективном контракте (по соглашению сторон) может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

**2.6.** При поступлении гражданина на работу или переводе работника на другую работу в образовательном учреждении:

- 1) работник образовательного учреждения, ответственный за охрану труда обязан:
  - обеспечить проведение работнику вводного инструктажа по обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда;
  - ознакомить работника под роспись с инструкциями по охране труда, противопожарной и антитеррористической безопасности.
- 2) работник образовательного учреждения, ответственный за кадровое производство обязан ознакомить работника со следующими документами:
  - Уставом МАУ ДО СШ;
  - настоящими Правилами;
  - Коллективным договором;
  - должностной инструкцией работника;
  - иными локальными нормативными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника и систему оплаты его труда;
  - оформить в соответствии с действующим законодательством эффективный контракт, ознакомить гражданина с условиями и оплатой труда, разъяснить права и обязанности сторон эффективного контракта (до подписания эффективного контракта).

В случае если на лицо, поступающее на работу в образовательное учреждение, не был открыт индивидуальный лицевой счет, предоставить в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

- 3) руководитель образовательного учреждения обязан:
  - ознакомить работника с порученной работой, разъяснить его права и обязанности;
  - ознакомить работника под роспись с его должностной инструкцией;
  - обеспечить проведение инструктажа на рабочем месте работника по обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной

охране и другим правилам по охране труда;

- предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих государственную или служебную тайну образовательного учреждения, и об ответственности за её разглашение или передачу другим лицам;

- предоставить работнику условия работы, обеспечивающие исполнение им должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

- представить работника в образовательном учреждении;

- в установленном порядке отстранять от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; в других случаях, предусмотренных статьёй 76 Трудового кодекса Российской Федерации.

**2.7.** Прекращение эффективного контракта может осуществляться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

**2.8.** В день увольнения кадровая служба обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении (при условии ведения записей о трудовой деятельности работника в бумажной форме), а бухгалтерия обязана произвести с ним окончательный расчёт. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку (как в электронной, так и в бумажной форме) об основании и о причине прекращения эффективного контракта должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона. Днём прекращения эффективного контракта во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

**2.9.** В день увольнения работник получает в кадровой службе трудовую книжку (при условии ведения записей о трудовой деятельности работника в бумажной форме).

### **3. Права и обязанности работника**

**3.1.** Работник имеет право на:

**3.1.1.** предоставление ему работы, обусловленной эффективным контрактом;

**3.1.2.** обеспечение безопасности и допустимых условий труда на рабочем месте, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

**3.1.3.** своевременную и в полном объеме выплату заработной платы за выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных эффективным контрактом;

**3.1.4.** работу по совместительству и совмещению;

**3.1.5.** отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

**3.1.6.** ведение коллективных переговоров и заключение коллективных эффективных контрактов;

**3.1.7.** разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

**3.1.8.** обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

**3.1.9.** участие в работе органов самоуправления образовательного учреждения в порядке, предусмотренном Уставом;

**3.1.10.** уважение своей чести и достоинства;

**3.1.11.** поощрения за добросовестный труд в установленном в образовательном учреждении порядке;

**3.1.12.** выбор методов и средств обучения, наиболее полно раскрывающих индивидуальные особенности обучающихся и обеспечивающих высокое качество

образовательно-воспитательного процесса;

**3.1.13.** пользование оборудованием, учебно-методической литературой, Интернет-ресурсами и другими источниками информации в порядке, установленном в образовательном учреждении;

**3.1.14.** профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

**3.1.15.** иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, эффективным контрактом.

**3.2.** Работник обязан (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации):

**3.2.1.** добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него эффективным контрактом;

**3.2.2.** соблюдать настоящие Правила;

**3.2.3.** строго соблюдать правила пожарной безопасности, технику безопасности и охрану труда, производственную, трудовую, производственную и финансовую дисциплину, руководствуясь статьями 189-195 Трудового кодекса Российской Федерации;

**3.2.4.** не разглашать информацию и сведения, являющиеся служебной информацией образовательного учреждения, персональные сведения работников образовательного учреждения;

**3.2.5.** способствовать созданию благоприятного делового и морального этического климата в образовательном учреждении;

**3.2.6.** систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;

**3.2.7.** уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

**3.2.8.** развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую жизненную позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

**3.2.9.** своевременно оповещать работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнить обусловленную эффективным контрактом и расписанием занятий работу;

**3.2.10.** проходить ежегодное медицинское освидетельствование и вакцинацию в рамках, установленных законодательством Российской Федерации для данной отрасли;

**3.2.11.** беречь имущество образовательного учреждения, бережно использовать материалы, рационально расходовать тепло, электроэнергию и воду;

**3.2.12.** своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

**3.2.13.** незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;

**3.2.14.** представлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы работодателю в 5-дневный срок с момента изменений персональных данных;

**3.2.15.** нести полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и мероприятий, проводимых образовательным учреждением, о всех случаях травматизма обучающихся немедленно сообщать работодателю в установленном порядке.

**3.3.** Работникам образовательного учреждения в период организации учебно-тренировочного процесса запрещается:

**3.3.1.** закрывать дверь изнутри на ключ;

**3.3.2.** изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

**3.3.3.** отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебно-тренировочных занятий и перерывов (перемен) между ними;

**3.3.4.** удалять обучающихся с занятий, в том числе, в случае опоздания обучающихся на занятия;

**3.3.5.** курить в помещениях и на территории образовательного учреждения;

**3.3.6.** покидать тренировочный зал во время занятий или заниматься посторонней

деятельностью;

**3.3.7.** заниматься на территории образовательного учреждения репетиторством, предоставлять другие частные платные услуги без согласования с руководителем образовательного учреждения.

**4.** Права и обязанности работодателя:

**4.1.** Работодатель имеет право:

**4.1.1.** заключать, изменять, расторгать эффективные контракты с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

**4.1.2.** требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по эффективному контракту;

**4.1.3.** вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

**4.1.4.** принимать локальные нормативные акты, положения о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

**4.1.5.** привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

**4.1.6.** поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

**4.1.7.** на иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и эффективным контрактом.

**4.2.** Работодатель обязан:

**4.2.1.** предоставлять работнику работу, обусловленную эффективным контрактом;

**4.2.2.** обеспечивать безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям и нормативам в области охраны труда в Российской Федерации;

**4.2.3.** обеспечивать работника исправным оборудованием, инвентарем, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

**4.2.4.** выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

**4.2.5.** осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

**4.2.6.** знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

**4.2.7.** обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, создание благоприятных условий работы образовательного учреждения, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

**4.2.8.** исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

## **5. Режим труда и отдыха**

**5.1.** Режим работы образовательного учреждения определяется Уставом образовательного учреждения, режим работы работника определяется эффективным контрактом.

**5.2.** В образовательном учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём:

- продолжительность рабочей недели для педагогических работников устанавливается в соответствии с учебной нагрузкой и расписанием, утвержденным работодателем;



- режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком, составляемым с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации), с учетом режима работы образовательного учреждения, утверждается директором с учетом мнения первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. График доводится до сведения работников. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью до 1 часа или не менее 30 минут для отдельных категорий работников (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

**5.3.** Пятидневная 40-часовая рабочая неделя, 8-часовой рабочий день с выходными днями в субботу и воскресенье, устанавливается для следующих должностей:

- директор;
- заместитель директора по учебной работе;
- инструктор-методист;
- заведующая хозяйством;
- секретарь.

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час (с 12.00 до 13.00 часов) в специально отведенном для этого месте (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работники, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и приема пищи невозможно, обеспечены возможностью отдыха и питания в рабочее время (сторож).

**5.4.** Для педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающих оздоровительно-образовательный процесс в период летнего оздоровительного сезона, время начала и окончания рабочего дня регулируется планом работы на день, утвержденным директором образовательного учреждения, и не может превышать недельной нормы рабочего времени.

**5.5.** Выходные дни предоставляются работнику на основании утвержденного графика с учетом специфики работы образовательного учреждения.

Работа в выходные и праздничные дни разрешается для сторожей и обслуживающего персонала и оплачивается в двойном размере.

**5.6.** Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников образовательного учреждения.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- руководителям и педагогическим работникам - 42 календарных дня;
- работникам физической культуры и спорта – 28 календарных дней;
- служащим – 28 календарных дней;
- рабочим - 28 календарных дней.

**5.7.** Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения соревнований, учебно-тренировочных сборов, областных праздников, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательного учреждения с письменного согласия работника.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему производится оплата труда в двойном размере или может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

**5.8.** Переработка рабочего времени тренерами-преподавателями (старшими тренерами-преподавателями) при проведении спортивно-массовых мероприятий в выходные дни, в условиях работы в детском оздоровительном лагере, нахождения в командировках, расценивается как сверхурочная деятельность, за которую

предоставляются дни отдыха в порядке, предусмотренном в образовательном учреждении.

**5.9.** Заседания тренерских советов проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Учебно-тренировочные занятия продолжительностью от 1,5 до 3-х часов. Производственные совещания продолжительностью не более 2-х часов, два раза в год.

**5.10.** Контроль режима труда работников осуществляется секретарем при заполнении табеля учета рабочего времени.

**5.11.** В рабочее время работник обязан находиться на рабочем месте. Учет времени явки на работу и ухода с работы ведется ежедневно. Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) является прогулом.

## **6. Рабочее время педагогического работника**

**6.1.** Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, определяется директором образовательного учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Ежегодно составляются и утверждаются тарификационные списки на работников, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу помимо своей основной работы.

**6.2.** Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

**6.3.** Расписание занятий составляется заместителем директора по учебной работе и утверждается директором образовательного учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации и учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога. Для некоторых профессий (должностей) педагогических работников допускается разделение рабочего дня на части (Приложение № 1).

**6.4.** Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе руководителя образовательного учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, не наполняемости групп.

**6.5.** Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними. (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24.12.2010 № 2075).

**6.6.** К рабочему времени относятся также следующие мероприятия:

- заседание педагогического совета;
- административное, производственное совещание;
- общее собрание коллектива;
- заседание методического объединения;
- родительское собрание;
- внеурочное и внеклассное мероприятие;
- дежурство педагогов в образовательном учреждении.

**6.7.** Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам.

**6.8.** Рабочий год, за который предоставляется отпуск, исчисляется с даты приема на работу.

**6.9.** Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

**6.10.** Работник, поступивший на работу, в течение текущего учебного года по

личному заявлению вправе использовать отпуск в соответствии с законодательством.

**6.11.** При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

**6.12.** Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

**6.13.** Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем (статьи 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней (статья 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

**6.14.** Время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем работника. В эти периоды работник привлекается к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки работника в соответствие с планами работы образовательного учреждения и должностными обязанностями работника. График работы работника в каникулы утверждается приказом директора (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

## **7. Оплата труда**

**7.1.** Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется согласно Положениям:

- об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы;

- о стимулирующих выплатах работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы;

- о премировании работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы;

- о компенсационных выплатах работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы.

**7.2.** Основанием для начисления заработной платы работнику является штатное расписание, табель учета рабочего времени.

**7.3.** Штатное расписание Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы разрабатывается и утверждается директором образовательного учреждения по согласованию с начальником отдела образования администрации городского округа Карпинск и Главой городского округа Карпинск в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательного учреждения, должны определяться в соответствии с Уставом образовательного учреждения и соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

**7.4.** Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки приказом директора образовательного учреждения.

**7.5.** Размер заработной платы может быть изменён, о чём работник может быть информирован за 2 месяца до введения изменений (приказом образовательного учреждения и обязательным уведомлением работника под роспись).

**7.6.** Заработная плата работникам образовательного учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в установленные дни 13 и 28 числа. При совпадении дня выплаты с выходными или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

**7.7.** Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

**7.8.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **8. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания**

**8.1.** Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение почетной грамотой.

**8.2.** За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

**8.3.** Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

**8.4.** Работник несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и эффективным контрактом.

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

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующему основанию.

**8.6.** До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

**8.7.** Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

**8.8.** Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

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

**8.10.** Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе или просьбе самого работника.

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

**8.12.** Работник может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

## **9. Особые вопросы регулирования трудовых отношений**

**9.1.** Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время занятий только с разрешения директора образовательного учреждения или его заместителя. Вход в тренировочный зал после начала занятия разрешается только директору образовательного учреждения и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятия, а также в присутствии обучающихся, работников образовательного учреждения и родителей (законных представителей) обучающихся.

**9.2.** Проведение праздничных мероприятий с обучающимися допускается до 20.00 часов, проведение кружковых занятий, секций до 20.00 часов.

**9.3.** Поездки с обучающимися проводятся после издания приказа директора образовательного учреждения с назначением лиц, ответственных за сохранение жизни и здоровья несовершеннолетних во время поездки и мероприятия.

## **10. Заключительные положения**

**10.1.** Настоящие Правила вступают в силу со дня утверждения приказом директора образовательного учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации и являются приложением к Коллективному договору на 2024-2027 гг. Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы и действуют до принятия новых Правил.

Мнение первичной профсоюзной организации  
Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования спортивной школы учтено,  
протокол № 68 от «15» января 2024 г.

Приложение № 1  
к Правилам внутреннего трудового распорядка  
Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования спортивной  
школы, утвержденным приказом  
Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования спортивной  
школы от 15.01.2024 № 12-д

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий (должностей) педагогических работников,**  
**для которых допускается разделение рабочего дня на части**

1. Старший тренер-преподаватель
2. Тренер-преподаватель
3. Инструктор-методист
4. Педагог-организатор

Приложение № 2  
к Коллективному договору на 2024 - 2027 гг.  
Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования спортивной  
школы


Учено мнение первичной профсоюзной  
организации Муниципального автономного  
учреждения дополнительного образования  
спортивной школы  
Протокол № 68 от «15» января 2024 г.


Утвержден приказом Муниципального  
автономного учреждения дополнительного  
образования спортивной школы  
от «15» января 2024 г. № 12-д

**Перечень  
должностей педагогических работников,  
по которым совпадают должностные обязанности,  
учебные программы, профили работ и устанавливаются  
повышение окладов, ставок заработной платы  
за квалификационную категорию**

Должность педагогического работника, на которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации
1	2
старший тренер-преподаватель	тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
тренер-преподаватель	старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
старший инструктор-методист	инструктор-методист
инструктор-методист	старший инструктор-методист

Приложение № 3  
к Коллективному договору на 2024 – 2027 гг.  
Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования спортивной школы

Согласовано  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАУ ДО СШ  
 Д.Ю. Громова  
Протокол № 08  
от «15» января 2024 г.

Утверждаю  
Директор  
МАУ ДО СШ  
 Л.Ю. Заикина  
«15» января 2024 г.



Соглашение по охране труда МАУ ДО СШ на 2024 год

№ п/п	Наименование мероприятия (работы)	Единица учёта	Количество	Стоимость работы, тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятия (работы)	Ожидаемая социальная эффективность			
							Всего	В т.ч. женщины	Всего	В т.ч. женщины
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
<b>1. Организационные мероприятия</b>										
1.1.	Проведение общего технического осмотра здания МАУ ДО СШ	-	-	-	апрель, октябрь	Комиссия по проведению общего технического осмотра здания	-	-	-	-



**2. Технические мероприятия**

2.1.	Своевременное удаление мусора, являющегося источником опасных и вредных факторов, очистка воздуховодов и вентиляционных установок	-	-	-	-	постоянно в течение года	Заведующая хозяйством	33	15	-	-
2.2.	Закупка товаров, работ, услуг в целях проведения ремонта, в том числе капитального	-	-	73,00	-	май-сентябрь	Директор, заведующая хозяйством	-	-	-	-
2.3.	Производственный контроль (исследование питьевой воды, измерение параметров микро-климата, искусственной и естественной освещённости, уровня шума)	-	-	295,90	-	в течение года согласно плану производственного контроля	Директор, заведующая хозяйством	33	15	-	-
2.4.	Санитарно-гигиеническое обучение работников	чел.	10	9,80	-	март - май	Директор	10	4	-	-
2.5.	Проведение аккарицидной обработки	га	1,04	-	-	май	Заведующая хозяйством	33	15	-	-
2.6.	Обследование территории на заклещённость	га	1,04	25,50	-	май - июнь	Заведующая хозяйством	33	15	-	-
2.7.	Проведение дератизации и дезинсекции	м <sup>2</sup>	30	-	-	май	Заведующая хозяйством	33	15	-	-
2.8.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	-	-	7,30	-	май - июнь	Заведующая хозяйством	33	15	-	-

**3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия**

3.1.	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 № 29 н	чел.	33	111,10	-	1 раз в год март - май	Директор	33	15	-	-
------	---	------	----	--------	---	------------------------	----------	----	----	---	---

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты									
4.1.	Приобретение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда Российской Федерации	-	-	4,84	май - июль	Заведующая хозяйством	5	3	-
4.2.	Обеспечение работников дерматологическими средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	-	-	1,45	постоянно в течение года	Заведующая хозяйством	33	15	-
5. Мероприятия по пожарной безопасности									
5.1.	Переосвидетельствование огнегасителей	шт.	11		июнь	Заведующая хозяйством	-	-	-
5.2.	Испытание пожарных кранов	шт.	2	12,60	март, октябрь	Заведующая хозяйством	-	-	-
5.3.	Перекачка и испытание пожарных рукавов	шт.	2		март, октябрь	Заведующая хозяйством	-	-	-
5.4.	Обслуживание автоматической пожарной сигнализации (АПС)	-	-	86,1	ежемесячно	Заведующая хозяйством	-	-	-
5.5.	Контроль соответствия запасных эвакуационных выходов требованиям пожарной безопасности	шт.	3	-	постоянно в течение года	Заведующая хозяйством	-	-	-

Приложение № 4

к Коллективному договору на 2024 - 2027 гг.  
Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования спортивной  
школы

Учено мнение первичной профсоюзной  
организации Муниципального автономного  
учреждения дополнительного образования  
спортивной школы  
Протокол № 68 от «15» января 2024 г.

Утверждены приказом Муниципального  
автономного учреждения дополнительного  
образования спортивной школы  
от «12» января 2024 г. № 8-д

**Нормы  
бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам МАУ ДО СШ**

№ п/п	Наименование профес-сий и долж-ностей	Тип средства защиты	Наименование спецодежды, спецобуви и других СИЗ	Норма выдачи на одного работника	
1.	Уборщик служебных помещений (п. 4932 Приказа Министерства труда и социальной политики РФ от 29.10.2021 № 767н)	Одежда специальная защитная	Костюм (халат) для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт. / 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар / 1 год	
		Средства защиты ног	Сапоги резиновые	1 пара / 1 год	
2.	Заведующая хозяйством	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. / 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	6 пар / 1 год	
3.	Дворник (п. 997 Приказа Министерства труда и социальной политики РФ от 29.10.2021 № 767н)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты механических воздействий (стирания)	1 шт. / 1 год	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. / 2 года	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар / 1 год	
			Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар / 1 год	
		Средства защиты ног	Сапоги резиновые	1 пара / 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. / 1 год	
		Дополнительно в зимнее время:			
		Одежда специальная защитная	Костюм на утепленной подкладке	1 шт. / 2,5 года	
		Средства защиты ног	Валенки с резиновым низом	1 пара / 3 года	
		Средства защиты рук	Рукавицы морозостойкие	1 пара / 2 года	
Средства защиты головы	Головной убор утепленный	1 шт. / 2 года			
4.	Сторож (п. 4732 Приказа Министерства труда и социальной политики РФ от 29.10.2021 № 767н)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты механических воздействий (стирания)	1 шт. / 1 год	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. / 2 года	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от	12 пар / 1 год	

			механических воздействий (истирания)	
		Средства защиты ног	Сапоги резиновые	1 пара / 1 год
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. / 1 год
		Дополнительно в зимнее время:		
		Одежда специальная защитная	Костюм на утепленной подкладке	1 шт. / 2,5 года
		Средства защиты ног	Валенки с резиновым низом	1 пара / 3 года
		Средства защиты рук	Рукавицы морозостойкие	1 пара / 2 года
		Средства защиты головы	Головной убор утепленный	1 шт. / 2 года
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (п. 4030 Приказа Министерства труда и социальной политики РФ от 29.10.2021 767н)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. / 1 год
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. / 2 года
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар / 1 год
		Средства защиты ног	Сапоги резиновые	1 пара / 1 год
		Средства защиты глаз	Очки защитные	до износа
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. / 1 год
6.	Водитель мототранспортных средств (только в зимнее время) (п. 789 Приказа Министерства труда и социальной политики РФ от 29.10.2021 № 767н)	Одежда специальная защитная	Костюм на утепленной подкладке	1 шт. / 2 года
			Жилет сигнальный 2 класс защиты	1 шт. / 1 год
		Средства защиты ног	Валенки с резиновым низом	1 пара / 3 года
		Средства защиты рук	Рукавицы морозостойкие	1 пара / 2 года
		Средства защиты головы	Головной убор утепленный	1 шт. / 2 года
7.	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель (отделения «Лыжные гонки»)	Средства защиты органов дыхания	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
			Фильтры противогазовые сменные	2 шт. / 1 год

Приложение № 5

к Коллективному договору на 2024 - 2027 гг.  
Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования спортивной  
школы

Учено мнение первичной профсоюзной  
организации Муниципального автономного  
учреждения дополнительного образования  
спортивной школы  
Протокол № 68 от «15» января 2024 г.

Утверждены приказом Муниципального  
автономного учреждения дополнительного  
образования спортивной школы  
от «12» января 2024 г. № 8-д

**Нормы  
бесплатной выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих  
средств работникам МАУ ДО СШ**

№ п/п	Наименование профес-сий (долж-ностей)	Виды смывающих и обезврежи-вающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалет-ное) или 250 мл (жид-кие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл
2	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалет-ное) или 250 мл (жид-кие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Рабочий по комплексному обслужива-нию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалет-ное) или 250 мл (жид-кие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Сторож	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалет-ное) или 250 мл (жид-кие моющие средства в дозирующих устройствах)
5	Заведующий хозяйством	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалет-ное) или 250 мл (жид-кие моющие средства в дозирующих устройствах)
6	Водитель мототранс-портных средств	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с труд-носмываемыми, устойчи-выми загрязнениями: мас-ла, смазки, нефтепродук-ты, мазут, различные виды производственной пыли	300 г (мыло туалет-ное) или 500 мл (жид-кие моющие средства в дозирующих устройствах)

Приложение № 6  
к Коллективному договору на 2024 - 2027 гг.  
Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования спортивной  
школы

Учено мнение первичной профсоюзной  
организации Муниципального автономного  
учреждения дополнительного образования  
спортивной школы  
Протокол № 68 от «15» января 2024 г.

Утвержден приказом Муниципального  
автономного учреждения дополнительного  
образования спортивной школы  
от «15» января 2024 г. № 12-д

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий (должностей) работников, дающих право на бесплатное получение мыла,  
сmyвающих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Наименование профессии или работы	Количество работников
1.	Уборщик служебных помещений	3
2.	Дворник	2
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2
4.	Сторож	2
5.	Заведующая хозяйством	1
6.	Водитель мототранспортных средств	1

Пролуцмеравано, проруцывавано и  
срэднечна нечэтайлю 46 лістоў  
(срэдне лістоў  
лістоў)

Директор  
МАУ ДО СШ  
Зайкина Л.Ю.

«15» сентября 2024г.

