

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Академия ледовых видов спорта «Динамо Санкт-Петербург»



Скарлыгина Н.В.

Приказ № 205 от 10.11.2022 г.

«Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Академия ледовых видов спорта «Динамо Санкт-Петербург» УЧТЕНО»



Председатель ЦПО

Мацорова А.Н.

Протокол заседания ПК № 5 от 10.11.2022

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «АКАДЕМИЯ ЛЕДОВЫХ ВИДОВ СПОРТА «ДИНАМО САНКТ-ПЕТЕРБУРГ» И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «АКАДЕМИЯ ЛЕДОВЫХ ВИДОВ СПОРТА «ДИНАМО САНКТ-ПЕТЕРБУРГ»

НА 2023 - 2025 ГОДЫ

Новая редакция



Санкт-Петербург  
2022 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя - руководитель образовательного учреждения (организации) (далее по тексту - Администрация) и представитель работников - первичная профсоюзная организация образовательного учреждения (организации) (далее по тексту - Профсоюз).

1.3. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении (организации).

1.4. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных социально-экономических условий, льгот работникам по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением (организацией) и максимального социального и материального благополучия работников.

1.5. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения (организации) и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.6. Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, оплату труда и материальное стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.7. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем всех работников образовательной организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.8. Администрация признаёт, что Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора, соглашения (ст.370 ТК РФ).

1.9. Администрация признаёт право профсоюзных инспекторов труда в установленном порядке беспрепятственно проводить проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о Профессиональных союзах, выполнения условий коллективного договора, соглашения (ст.370 ТК РФ).

1.10. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей образовательного учреждения (организации), обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.11. Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие компетенцию представителей профсоюзной организации при ведении, заключении и изменении коллективного договора.

1.12. При принятии локальных нормативных актов Администрация согласовывает (учитывает мотивированное мнение) с Профсоюзом данный локальный акт (ст.8 ТК РФ; ст.30, п.3 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

1.13. Администрация принимает решения с учётом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.371 ТК РФ).

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. Принятые сторонами изменения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.15. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

## **II. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ, КОМПЕНСАЦИЙ**

### **2.1. Администрация:**

2.1.1. Заработную плату работнику устанавливает трудовым договором в соответствии с действующей у Администрации тарифной системой оплаты труда с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения Профсоюза.

Тарифная система оплаты труда включает:

размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, которые устанавливаются настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Устанавливает минимальную заработную плату в размере не ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным Соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге» на очередной календарный год между Правительством Санкт-Петербурга, межрегиональным Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединением организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга» на основании ст.133.1 ТК РФ.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, Администрация принимает по согласованию с Профсоюзом. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза образовательного учреждения.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, соглашением, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.135 ТК РФ).

2.1.2. Обеспечивает при выплате заработной платы наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюза. По письменному заявлению работника расчетный листок может быть направлен ему на личный адрес электронной почты.

2.1.3. Заработная плата работникам начисляется и выплачивается два раза в месяц безналичным перечислением на банковскую пластиковую карту либо на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

2.1.4. Производит выплату заработной платы за отработанное время не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором 10 и 25 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производит накануне этого дня.

2.1.5. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

2.1.6. Удержания из заработной платы работника производит только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, 50% заработной платы, причитающейся работнику.

2.1.7. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, Положением о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящих компенсационный и стимулирующий характер, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.149 ТК РФ):

при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой работы.

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

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в случае, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в тройном размере, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

оплата труда за работу в ночное время производится в повышенном размере не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы). Правительством РФ установлено ночное время с 22.00 часов до 06.00 часов.

при неисполнении работником трудовых (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

при неисполнении трудовых (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

при неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от

работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, (должностного оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя.

время простоя по вине работника не оплачивается.

2.1.8. В случаях, когда размер оплаты труда работников зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

2.1.9. Устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 25 июня каждого года, знакомит с ней работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой (в тарификационных списках) знакомит работника в сентябре под личную подпись.

2.1.10. Устанавливает педагогическим работникам в трудовом договоре размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю без учета компенсационных и стимулирующих выплат:

педагогическим работникам с установленной продолжительностью рабочего времени 30 или 36 часов в неделю под фиксированными размерами оплаты труда следует понимать размеры оплаты должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

педагогическим работникам с установленной продолжительностью рабочего времени 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю под фиксированными размерами оплаты труда следует понимать размеры оплаты за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы.) в неделю без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа в неделю, являющиеся нормированной частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

2.1.11. Педагогическим работникам сохраняется оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной им в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276 при выполнении ими работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, обозначенных в вышеуказанном приказе Минобрнауки России.

2.1.12. Устанавливает педагогическую нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия работника в форме заявления. Уведомляет педагогического работника под личную подпись о том, что работа без выполнения нормы часов рабочего времени (ставки) не включается в специальный стаж, необходимый для назначения ему досрочной трудовой пенсии по старости.

2.1.13. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников. Тарификационная комиссия тарифицирует вновь принятых работников, уточняет условия оплаты труда педагогов в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях трудового договора. В состав тарификационной комиссии должен быть включен представитель выборного органа работников (ст.143 ТК РФ).

2.1.14. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

2.1.15. Производит компенсационные выплаты (надбавки и доплаты), стимулирующие выплаты, а также материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников, с учетом мотивированного мнения Профсоюза за фактически отработанное время. Компенсационные и стимулирующие выплаты осуществляются в дни выплаты заработной платы.

Устанавливает доплаты педагогическим и иным работникам, непосредственно связанным с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру за увеличением объема работ при превышении наполняемости классов, дошкольных групп исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (воспитанника), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях или дошкольных образовательных организациях.

Помимо установленных в трудовых договорах фиксированных размеров оплаты труда, педагогическим работникам предусматриваются размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство в том числе из федерального бюджета, проверку письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и др. в соответствии с Положением об оплате труда работников.

Создает комиссию по установлению компенсационных и стимулирующих выплат работникам, ежегодно утверждает ее состав, является председателем этой комиссии.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательного учреждения (организации) устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, в соответствии с Положением об оплате труда работников. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику и не допускать двойных толкований.

Создает комиссию по установлению компенсационных и стимулирующих выплат работникам, ежегодно утверждает ее состав, является председателем этой комиссии

2.1.16. Устанавливает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Минимальный размер оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.1.17. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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.

Перечень работников, организаций, периодов введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении, при которых не допускается приостановление работы, обозначен в ст. 142 ТК РФ.

2.1.18. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель, старший педагог дополнительного образования, старший методист, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

2.1.19. Оплачивает командировочные расходы в размерах, установленных Правительством РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» в редакции от 29 июля 2015.

2.1.20. Выдвигает кандидатуры работников образовательного учреждения (организации) совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

## **2.2. Профсоюз:**

2.2.1. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

за наличием в образовательной организации Положения об оплате труда и иных локальных нормативных актов, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, соответствующих приказов, принятых с учетом мнения первичной профсоюзной организации

соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

правильностью установления окладов и тарификационных ставок; своевременным изменением тарификации педагогических работников;

своевременной выплатой заработной платы;

установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;

правильностью распределения бюджетных средств на оплату труда, в том числе распределения бюджетных средств на премирование работников.

2.2.2. Принимает участие в разработке Положения об оплате труда работников, осуществляет контроль за правильностью его применения.

2.2.3. Принимает участие в работе комиссии по установлению доплат, надбавок, стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения (организации).

2.2.4. Совместно с Администрацией совершенствует показатели и критерии оценки качества работы работников для определения стимулирующих выплат.

2.2.5. Выражает мотивированное мнение по проектам локальных нормативных актов.

2.2.6. Для членов Профсоюза из средств профсоюзного бюджета устанавливает единовременную выплату до 50% от должностного оклада при награждении Почетной грамотой профсоюза работников народного образования и науки РФ.

2.2.7. Из средств профсоюзного бюджета оказывает материальную помощь членам профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

2.2.8. Проводит организационные мероприятия, связанные с вопросами оплаты труда.

### **III. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

#### **3.1. Администрация:**

3.1.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников. Прием на работу производит только на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Помимо основных условий содержания трудового договора, в трудовой договор включает права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из настоящего коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, других локальных актов.

Право на занятие педагогической деятельностью определяется ст.46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

Имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

Имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

Признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обеспечения с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (ст.351.1 ТК РФ).

При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет руководителю образовательной организации документы, указанные в ст. 65 ТК РФ.

Администрация несет ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников.

3.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

должностными обязанностями;



Уставом образовательного учреждения;  
Коллективным договором;  
Правилами внутреннего трудового распорядка;  
Положением об оплате труда;

иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

В трудовом договоре должны быть указаны: трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), условия для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг (допустима ссылка на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), компенсационные выплаты при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, условия труда и отдыха, условия труда на рабочем месте и др. в соответствии со ст.57 ТК РФ.

Наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах.

В случаях, если наименования должностей, профессий, специальностей содержатся и в квалификационных справочниках, и в профессиональных стандартах, то работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт использовать

3.1.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.1.5. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на работника, поступившего на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодатель предоставляет в территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального персонифицированного учета.

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

Выдача документов, связанных с работой и их копий по письменному заявлению работника производится работодателем в соответствии с ст.62 ТК РФ.

3.1.6. В соответствии со ст.66 ТК РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом трудовой деятельности и трудового стажа работника. Администрация производит запись в трудовые книжки в соответствии с требованиями:

Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 мая 2021 г. №320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»;

"Квалификационными характеристиками должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н;

«Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов соответствующих положений профессиональных стандартов», принятого постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. №367.

3.1.7. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2).

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

3.1.8. В соответствии со ст. 66 «Сведения о трудовой деятельности» ТК РФ, работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (электронную трудовую книжку) и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования.

В сведения о трудовой деятельности (электронную трудовую книжку) включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работник при заключении трудового договора предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности (электронную трудовую книжку) вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

Работник, имеющий стаж работы по трудовому договору может получать сведения о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы, в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг, в Пенсионном фонде РФ, с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе или в форме электронного документа.

Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника, поданным в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя: в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; при увольнении в день прекращения трудового договора.

Своевременно вносит в трудовые книжки работников запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2).

3.1.9. Перевод работников на другую работу осуществляет в порядке, предусмотренном ст.72-73 ТК РФ.

3.1.10. В случае необходимости, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, производит в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ и оформляет дополнительным соглашением к Трудовому договору. Обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с настоящим коллективным договором.

3.1.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;

лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;

молодым специалистам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.1.12. Работодатель обязан отстранить 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;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) работника по его вине заработная плата работнику не начисляется.

3.1.13. Общие основания прекращения трудового договора конкретизированы в ст.77 ТК РФ.

3.1.14. При расторжении трудового договора Администрация выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка в случаях:

отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

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

признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Выплата работнику выходного пособия, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме не производится в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

3.1.15. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст.78 ТК РФ).

3.1.16. В соответствии со ст.80 ТК РФ при расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию), работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой

работник, которому в соответствии Трудовым кодексом, иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или представить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

3.1.17. При расторжении трудового договора в связи с реорганизацией учреждения (организации) либо сокращением численности или штата работников учреждения (организации) (ст.81 п.2 ТК РФ) Администрация:

издает приказ о сокращении численности или штата работников с указанием должностей и количеством сокращаемых работников по каждой должности с приложением документов, послуживших обоснованием необходимости проведения сокращения;

администрация в письменной форме извещает об этом Профсоюз, направляет соответствующее уведомление в органы службы занятости;

при необходимости, специальным приказом создает комиссию по проведению процедуры сокращения работников, определению преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст. 179 ТК РФ;

Преимущественным правом на оставления на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также:

лица предпенсионного возраста ;

одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;

не позднее, чем за два месяца до даты сокращения уведомляет в письменной форме работника о предполагаемом сокращении под роспись, предлагает вакантные должности. Предложение вакансий действует не только в день выдачи уведомления, но и в течение всего срока предупреждения. При согласии на перевод издается приказ о переводе работника на другую должность. Отказ работника от предложенных вакансий фиксируется письменно с указанием даты и личной подписи работника;

по истечении двух месяцев после вручения уведомления, подлежащий увольнению по сокращению численности или штата работник увольняется с занесением соответствующей записи в трудовую книжку;

увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.1.18. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части первой ст. 81 ТК РФ производит с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

3.1.19. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден не менее, чем за три календарных дня до его увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона) (ст.79 ТК РФ).

3.1.20. Прекращение трудового договора с работником оформляет приказом. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора Администрация обязана выдать работнику трудовую книжку (СЗВ-Р) и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По

письменному заявлению работника Администрация обязана выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

3.1.21. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора работодатель производит в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

3.1.22. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.1.23. Работодатель при увольнении работника оплачивает ему все не использованные к этому моменту отпуска в полном объеме.

## **3.2. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.**

3.2.1 На трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работником являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, регулируются иностранным правом.

3.2.2. При приеме на работу иностранного гражданина или лица без гражданства, наряду с документами, предусмотренными ст. 65 ТК РФ, поступающий на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляет работодателю документы в соответствии со ст. 327 ТК РФ. Трудовой договор оформляется только с совершеннолетним мигрантом.

<b>Иностранцы граждане</b>	<b>Документ, подтверждающий законное нахождение в РФ</b>	<b>Разрешение на работу в РФ иностранному гражданину (трудоустройство патент)</b>
Постоянно проживающие в РФ	Вид на жительство, паспорт	Не требуется
Временно проживающие в РФ	Разрешение на временное проживание с отметкой субъекта РФ, паспорт иностранного гражданина	Не требуется
Граждане государств, подписавших Договор Таможенного союза ЕАЭС (Республика Беларусь, Республика Казахстан, Республика Армения, Кыргызская республика)	Паспорт иностранного гражданина	Не требуется
Республика Таджикистан	Паспорт иностранного гражданина, Миграционная карта (с отметкой «работа»)	Оформляется трудовой патент
Граждане безвизовых государств: Абхазии, Азербайджана, Узбекистана	Миграционная карта (с отметкой «работа»)	Оформляется трудовой патент
Граждане Украины (в т.ч. граждане Украины, не имеющие статуса	Паспорт иностранного гражданина, документ,	Не требуется

беженца) Р	подтверждающий прохождение дактилоскопической регистрации и фотографирования, медицинское освидетельствование (Указ Президента РФ от 27.08.2022 №585)	
аГраждане Украины, признанные тбеженцами е	Удостоверение личности лица, признанного беженцем	Не требуется
лВременно пребывающие в РФ в иПорядке, требующем получения ь, визы	Миграционная карта (с отметкой «работа»), заграничный паспорт	Оформляется трудовой патент
Временно пребывающие в РФ в Ппорядке, не требующем получения Рвизы и в	Разрешение на временное проживание, миграционная карта (с отметкой «работа»), заграничный паспорт	Оформляется трудовой патент

л

екаРаботодатели, привлекающие и использующие для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию, обязаны уведомлять территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции о заключении и расторжении трудовых договоров с иностранными работниками, не позднее трех рабочих дней с момента заключения (расторжения) трудового договора.

Все иностранные граждане должны иметь страховое свидетельство Социального фонда РФ, ИНН и полис медицинского страхования. При этом гражданам Беларуси и Казахстана, Армении и Кыргызстана оформляется полис обязательного медицинского страхования, а другие иностранцы самостоятельно оформляют полис добровольного медицинского страхования.

Все документы об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки на основании соглашений между Правительствами ЕАЭС в т.ч. республикой Таджикистан и Правительством Российской Федерации о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях должны быть переведены на русский язык и признаются наравне с документами РФ. Перевод должен быть заверен в установленном на территории стороны выезда порядке (Закон об образовании в Российской Федерации, глава 14 «Международное сотрудничество в сфере образования», ст.106 «Подтверждение документов об образовании и (или) о квалификации», ст.107 «Признание образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве»).

Квалификационная категория по педагогической должности засчитывается только для граждан России.

3.2.3. Особенности временного перевода, отстранения от работы, прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства регулируются ст. 327 ТК РФ.

3.2.4. Наряду с частью третьей ст.178 ТК РФ выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику являющемуся иностранным гражданином или лицом, без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использования иностранных работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешения на работу (ст.327 ТК РФ).

### 3.3. Профсоюз:

3.3.1. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ.

3.3.2. Оказывает юридическую помощь членам профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

3.3.3. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, увольнения работников, изменений условий трудового договора.

3.4.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек и трудовых договоров.

3.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением прав работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

#### **IV. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ**

##### **4.1. Администрация:**

4.1.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

4.1.2. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (организации).

4.1.3. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения Профсоюза.

4.1.4. Содействует повышению квалификации работников образовательного учреждения (организации), их профессиональной подготовке и переподготовке. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы. В соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС) обеспечивает предусмотренные требования к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития, освоением работниками образовательного учреждения (организации) дополнительных профессиональных образовательных программ.

4.1.5. Осуществляет дополнительные гарантии работникам, совмещающим работу с обучением:

- устанавливает для работников, совмещающих работу с обучением, гибкий график работы;

- при невозможности работнику совмещать работу с обучением по направлению работодателя на профессиональную курсовую подготовку, переподготовку, повышение квалификации без отрыва от производства, администрация предоставляет работнику освобождение от работы на весь период обучения или частично с сохранением среднего заработка;

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего или среднего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях (организациях), предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом;

- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях (организациях) высшего и среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, предоставляет отпуск без сохранения заработной платы для сдачи промежуточных экзаменов до 15 календарных дней, для сдачи итоговых экзаменов до 30 календарных дней.

4.1.6. Обеспечивает право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», статья 47, п.5.2.

В соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС) обеспечивает предусмотренные требования к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития, освоением работниками образовательного учреждения (организации) дополнительных профессиональных образовательных программ. Осуществляет контроль за реализацией требований ФГОС в учебном процессе.

4.1.7. По мере введения профессионального стандарта педагога (характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности), определяет перечень мероприятий «Плана по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации» и осуществляет контроль за его исполнением в соответствии с законодательством в сфере образования. Условия и порядок подготовки по дополнительному профессиональному образованию работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации, а также ее продолжительность и форма оплаты устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору между работником и работодателем (ст.196 ТК РФ).

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Применение профессиональных стандартов не предусматривает пересмотра системы оплаты труда.

Не допускается расторжение трудовых договоров с работниками (увольнение работников) при выявлении несоответствия их квалификации профессиональному стандарту.

4.1.8. Проводит аттестацию педагогических работников (не имеющих первую или высшую квалификационную категорию) в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность. Включает представителя Профсоюза в состав аттестационной комиссии образовательной организации. При аттестации работников учитывает профсоюзные награды (п.3.5. Соглашения между Теркомом профсоюза и Комитетом по образованию СПб)

4.1.9. Содействует в оформлении документов для очередной аттестации педагогическим работникам на первую и высшую квалификационную категорию. При отсутствии у педагогического работника квалификационной категории, готовит представление в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности один раз в пять лет.

## **4.2. Профсоюз:**

4.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками образовательного учреждения.

4.2.2. Принимает участие в работе аттестационной комиссии.

4.2.3. Содействует в оформлении документов для очередной аттестации педагогическим работникам членам профсоюза.

4.2.4. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.



4.2.5. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам занятости, профессиональной подготовки, переподготовки работников.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ**

### **5.1. Администрация:**

5.1.1. Устанавливает режим работы образовательного учреждения (организации) с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (организации).

5.1.2. В случаях необходимости определяет и закрепляет постоянное рабочее место (кабинет, лаборантская и др.) за работником на начало учебного года, издает об этом приказ, устанавливает меру ответственности работника за вверенное ему по приказу помещение.

5.1.3. Обеспечивает работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

5.1.4. Работникам за особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени устанавливается ненормированный рабочий день. Администрация устанавливает ненормированный рабочий день и предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам по следующим должностям:

Должность работника	Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание
Заместитель директора по финансам	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Начальник отдела бухгалтерского учета	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Заместитель директора по кадрам	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Заместитель директора по школьным-информационным системам	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Заместитель директора по правовым вопросам	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Заместитель директора по общим вопросам	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Начальник отдела по безопасности и охране труда	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день

Главный инженер	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Заведующему канцелярией	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Начальник отдела планирования и закупок	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Главный экономист	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Врач по спортивной медицине	10 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Инструктор-методист	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Медицинская сестра по массажу	10 календарных дней	Ненормированный рабочий день

5.1.5. При необходимости, составляет графики сменности с учетом мнения Профсоюза.

5.1.6. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; для работников от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю.

5.1.7. Локальным актом устанавливает количество котируемых мест для трудоустройства инвалидов, а также специальные рабочие места.

5.1.8. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по письменной просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

5.1.9. Специальным приказом по согласованию с Профсоюзом для работников, у которых интенсивность на работе, неодинакова в течение рабочего дня (смены), устанавливает рабочий день с разделением на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

5.1.10. Составляет расписание уроков и внеурочных занятий таким образом, чтобы исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

5.1.11. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка определяет график работы и занятости работников в период каникул и сдачи экзаменов, но не выше объема учебной нагрузки в учебное время.

5.1.12. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

5.1.13. При составлении графика очередных оплачиваемых отпусков учитывает мнение на период очередного оплачиваемого отпуска в удобное для работника время следующим категориям работников:

- работникам в возрасте до 18 лет;
- женам военнослужащих срочной службы;
- работникам (в том числе опекунам), имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

- работникам, совмещающим работу с обучением;
- почетному донору СССР и России;
- работающему инвалиду, участнику Великой Отечественной войны, инвалиду войны, ветерану боевых действий;

- совместителей – при получении отпуска по основному месту работы.

5.1.14. Предоставляет на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 дней в году.

- при регистрации брака, смерти близких родственников работника – 3 календарных дня;
- не освобожденному председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;

Дополнительно к ст.128 ТК РФ отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника, следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

5.1.15. По возможности предоставляет отпуск вне графика работнику при наличии у него санаторной путевки на оздоровление по медицинским показаниям.

5.1.16. Предоставляет преимущественное право на отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников:

- работникам в возрасте до 18 лет;
- ветеранам военных действий;
- женам военнослужащих срочной службы;
- работникам, совмещающим работу с обучением;
- работающему инвалиду;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

5.1.17. В соответствии с ст. 335 ТК РФ и п.5.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. По письменному заявлению работника Администрация предоставляет отпуск сроком до одного

года в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». В соответствии с п.5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года настоящим коллективным договором, устанавливаются следующие условия предоставления длительного отпуска:

продолжительность длительного отпуска может составлять от трех до двенадцати месяцев и оговаривается в дополнительном соглашении между работником и администрацией. Дополнительный отпуск предоставляется на срок, оговариваемый в дополнительном соглашении и продлению в случае дополнительного отпуска менее года, не подлежит. Решение о предоставлении педагогическому работнику длительного отпуска на срок, оговоренный в дополнительном соглашении, оформляется приказом руководителя образовательной организации. О досрочном выходе из длительного отпуска педагогический работник предупреждает администрацию не менее чем за один месяц. Не отгулянное время длительного отпуска не восстанавливается.

график очередности предоставления длительного отпуска не устанавливается. В случае подачи письменного заявления на предоставление длительного отпуска педагогическим работником или несколькими педагогическими работниками на один и тот же период, решение о предоставлении длительного отпуска принимает администрация с учетом, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения, с учетом длительности педагогического стажа работника в данном образовательном учреждении, с учетом заслуг в образовании педагогического работника, с учетом причин по которым работник намерен взять длительный отпуск и другое.

разделение длительного отпуска на части, продление на основании листка нетрудоспособности не допускается.

присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску допускается и оговаривается в дополнительном соглашении.

предоставление длительного отпуска педагогическим работникам, работающим по совместительству, производится по заявлению работника при условии, что по основному месту работы ему предоставлен длительный отпуск. Факт нахождения педагогического работника в длительном отпуске по основному месту работы подтверждается официальным документом.

оплата длительного отпуска не производится. Данный длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы. Администрация вправе установить оплату длительного отпуска педагогическому работнику за счет средств полученных организацией от приносящей доход деятельности, если в Положении о расходовании средств полученных организацией от приносящей доход деятельности предусмотрены такие расходы.

Другие условия предоставления длительного отпуска оговариваются в дополнительном соглашении между администрацией и педагогическим работником.

5.1.18. По возможности предоставляет педагогическую нагрузку в объеме не менее 1 ставки педагогическим работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии не менее, чем за два года до срока назначения досрочной пенсии.

5.1.19. По возможности, педагогическим работникам предоставляет один день в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия на рабочем месте.

5.1.20. Способствует проведению в учреждении культурно-массовых мероприятий, спортивных соревнований, конкурсов и смотров среди сотрудников. Побуждает сотрудников к участию в районных и городских соревнованиях, конкурсах и др.

5.1.21. По возможности обеспечивает отчисление денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурную работы.

## **5.2. Профсоюз:**

5.2.1. Дает мотивированное мнение о графиках работы, графиков отпусков и занятости работников.

5.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

5.2.3. Совместно с Администрацией организует и проводит спортивно-оздоровительную и культурно-массовую работу в учреждении.

5.2.4. Принимает участие в районных спортивных и культурно-массовых мероприятиях, организованных Райкомом профсоюза.

5.2.5. Содействует организации доступного отдыха работников и их детей в период отпусков.

5.2.6. По возможности, оказывает финансовую поддержку из средств профсоюзного бюджета на отдых работникам членам профсоюза.

5.2.7. Осуществляет подписку на газеты «Мой профсоюз», «Солидарность», «Площадь Труда», другие органы периодической печати профсоюзной направленности.

## **VI. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ ЖЕНЩИН И МОЛОДЕЖИ**

### **6.1. Администрация:**

6.1.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.

6.1.2. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических и учебных процессов, а также применяемых инструментов, материалов.

6.1.3. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание работников, а также в случае необходимости доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию, оказание им неотложной медицинской помощи.

6.1.4. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда здоровые и безопасные условия труда для работников на каждом рабочем месте.

6.1.5. Ежегодно заключает с Профсоюзом Соглашение по охране труда и отчитывается перед трудовым коллективом за его выполнение не реже одного раза в год.

6.1.6. Обеспечивает режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.7. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы. В целях улучшения защиты работников от имеющих на рабочих местах загрязнений в соответствии с ч.2 ст.221 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 №1122н работодатель обеспечивает наличие в санитарно-бытовых помещениях смывающие и (или) обезвреживающие средства, в расчете - 200 гр. туалетного мыла или 250 мл. жидкого мыла в дозирующих устройствах, на человека в месяц.

6.1.8. Обеспечивает обучение безопасным методам, приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда, принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций.

6.1.9. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.

6.1.10. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.1.12. Обеспечивает проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров по направлению, а также оплату стоимости санитарной книжки за счет собственных средств.

6.1.13. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний.

6.1.14. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний. По возможности использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров

6.1.15. Обеспечивает учет и своевременное расследование несчастных случаев на производстве и во время учебно-воспитательного процесса с обучающимися (воспитанниками) с участием представителей Профсоюза.

6.1.16. Разрабатывает и утверждает Положение о системе управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в ОУ, инструкции по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюза.

6.1.17. В соответствии со ст.219 ТК РФ повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными или опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

6.1.18. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает компенсации за неблагоприятные условия труда по итогам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в соответствии со ст. 92, 117, 146, 147, 219 ТК РФ.

При реализации в соответствии с положениями ТК РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер. явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда до 12% устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основании результатов специальной оценки условий труда и решения комиссии по охране труда образовательного учреждения (организации) в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда (Приложение № 2 к Приказу Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 (П в ред. Приказа Гособразования СССР от 03.01.91 N 1)

Доплата работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до 12% к тарифной ставке (окладу) устанавливается комиссией по охране труда образовательного учреждения (организации) в случае, если не проведена специальная оценка по условиям труда по следующим видам работ:

стирка, сушка и глажение спецодежды;

работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, и других аппаратов для жарки и выпечки;

погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную;

работы, связанные с разделкой, обрезкой рыбы, мяса, резкой и чисткой лука;

работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ;

работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств;

все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы;

работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением;

работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

Размер доплат определяется Положением об оплате труда работников СПб ГБПОУ «Академия ледовых видов спорта «Динамо Санкт-Петербург» (приложение к коллективному договору).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст.147 ТК РФ).

Предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск по должностям тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель – 14 календарных дней. 10 дней предоставляется в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга № 478 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, занимающих должности работников физической культуры и спорта в государственных учреждениях Санкт-Петербурга. И в соответствии со ст.348.10. ТК РФ. Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам – 4 дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий может быть заменен денежной компенсацией с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору. Оплата труда в этот период осуществляется в двойном размере.

В соответствии Федеральным законом «О специальной оценке условий труда», виды и достигнутые размеры предоставляемых гарантий (компенсаций) работникам, на рабочих местах которых по результатам проведенной до 1 января 2014 года аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные (опасные) условия труда, установленные гарантии (компенсации) должны сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труд, компенсации работникам не устанавливаются.

Однако, в соответствии с ст.15 ФЗ от 28.12.2013г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» если по результатам проведения специальной оценки условий труда условия труда не изменились, или улучшились в связи со снижением итогового класса (подкласса), но вредные условия труда сохранились, занятому на таком рабочем месте работнику должны быть сохранены все ранее предоставленные ему гарантии (компенсации) за работу во вредных (опасных) условиях труда, при условии сохранения этих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер , а также, при необходимости, установлены в соответствии со статьями 92, 117, 147 и 219 ТК РФ дополнительные гарантии (компенсации) в связи с ухудшением условий труда, соответствующие итоговому классу (подклассу) условий труда, установленному по результатам проведения специальной оценки условий труда.

6.1.18. Совместно с Профсоюзом создает комиссию по охране труда. Оказывает содействие членам комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности. Обеспечивает условия осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

6.1.19. Соблюдает обязанности при несчастных случаях в соответствии с ТК РФ. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний в образовательном учреждении (организации) совместно с Профсоюзом. Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматривает с участием Профсоюза для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

6.1.20. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка за весь период временной нетрудоспособности.

6.1.21. В целях предупреждения травматизма производит в зимнее время своевременное скалывание льда, обработку специальной смесью территории двора ОУ и прилегающих территорий, а также сброс снега и льда с крыш зданий, обязательную уборку территории после окончания зимнего периода. При проведении работниками ОУ ремонтных, уборочных и других работ использует только пригодное оборудование надлежащего качества (стремянки, лесенки, электрооборудование, рабочие инструменты и др.)

6.1.22. Обеспечивает дополнительные гарантии для членов комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, а именно: освобождает от основной работы на время исполнения ими своих обязанностей по вопросам охраны труда, прохождения обучения по охране труда, устанавливает им доплаты и надбавки за работу в комиссии.

6.1.23. Обеспечивает выполнение обязательств, связанных с особенностями регулирования труда женщин.

6.1.24. Обеспечивает выполнение обязательств, связанных с особенностями регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

#### **Улучшение условий труда для молодежи**

6.1.25. Обеспечивает выполнение обязательств, связанных с особенностями регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

6.1.26. Проводит работу с молодежью с целью закрепления их в организации.

6.1.27. Содействует повышению профессиональной квалификации и карьерного роста молодежи.

6.1.28. Совместно с Профсоюзом внедряет различные формы поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации.

6.1.29. Совместно с Профсоюзом обеспечивает правовую и социальную защищенность молодежи.

6.1.30. Организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

6.1.31. Способствует закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты, определяемой в Положении об оплате труда работников СПб ГБПОУ «Академия ледовых видов спорта «Динамо Санкт-Петербург».

#### **Улучшение условий труда для женщин**

6.1.32. Обеспечивает выполнение обязательств, связанных с особенностями регулирования труда женщин.

6.1.33. По возможности осуществляет дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

6.1.34. В целях материальной поддержки Работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся



квалификационной категории до отпуска на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска при наличии финансовой возможности из доходов, полученных от оказания платных услуг.

6.1.35. По возможности устанавливает максимально удобный режим рабочего времени для работников, имеющих двух и более детей до 12 лет.

## **Улучшение условий труда работников предпенсионного и пенсионного возраста.**

6.1.37. В случае истечения у работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения пенсии по старости сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории (п.2.6. Соглашения Теркома с Комитетом по образованию Санкт-Петербурга) при наличии финансовой возможности из доходов, полученных от оказания платных услуг.

6.1.38. Обеспечивает работникам предпенсионного возраста право на два дня бесплатной диспансеризации с сохранением заработной платы по его личному заявлению (ФЗ от 03.10.2018 №350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий»).

## **6.2. Профсоюз:**

6.2.1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение с Администрацией по охране труда на календарный год.

6.2.2. Принимает участие в работе комиссии по охране труда.

6.2.3. Избирает уполномоченного по охране труда от Профсоюза.

6.2.4. Принимает участие в работе комиссии по принятию образовательной организации к новому учебному году и зиме.

6.2.5. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

6.2.6. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

6.2.7. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством, настоящим коллективным договором. Дает мотивированное мнение на все локальные акты по вопросам охраны труда, согласовывает инструкции по охране труда для работников образовательной организации.

6.2.8. Вносит предложения Администрации об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

6.2.9. Защищает права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

6.2.10. Осуществляет из средств профсоюзного бюджета страхование членов профсоюза от несчастного случая (производственная травма (не по вине работника), несчастный случай на производстве или в быту (не по вине работника) на основании Положения Территориальной организации Профсоюза.

6.2.11. Организует семинары, консультирует руководителя и членов профсоюзного комитета по вопросам охраны труда. Предоставляет необходимую документальную информацию, связанную с вопросами организации охраны труда в образовательном учреждении (организации).

6.2.12. Оказывает материальную помощь из средств профсоюзного бюджета членам профсоюза, пострадавшим в результате форс-мажорных обстоятельств.

6.2.13. Направляет уполномоченного по охране труда на специальные курсы.

6.2.14. Принимает участие в реализации социальных программ Санкт-Петербурга, направленных на социальную поддержку молодых специалистов.

6.2.15. Осуществляет контроль за исполнением положений Социального кодекса Санкт-Петербурга.

6.2.16. Совместно с Администрацией создает условия для успешной работы в образовательном учреждении (организации) молодым специалистам, поддерживает наставничество, а также инициативу молодых работников по развитию творчества, интереса к профессии, сплочению трудового коллектива для решения профессиональных целей и задач.

6.2.17. Совместно с администрацией обеспечивает правовую и социальную защищенность молодежи.

6.2.18. По возможности участвует в реализации раздела коллективного договора «Улучшение условий труда женщин».

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ**

### **7.1. Администрация:**

7.1.1. Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных.

7.1.2. Заключает договор обязательного социального страхования, обязательного пенсионного и медицинского страхования работников. В соответствии с ФЗ от 03.10.2018г. №350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий», предоставлять работникам предпенсионного возраста право на два дня бесплатной диспансеризации с сохранением заработной платы по их письменному заявлению. Оказывает содействие в организации дополнительного медицинского страхования в образовательном учреждении (организации).

7.1.3. Совместно с Профсоюзом организует в соответствии с Уставом, настоящим Коллективным договором оздоровительную, спортивно-массовую, культурно-массовую работу для работников.

7.1.4. Создает условия по обеспечению работников горячим питанием в образовательном учреждении (организации). Оборудует помещение для отдыха и приема пищи. По возможности оборудует комнату психологической разгрузки педагогов.

7.1.5. Создает условия для прохождения работниками первичных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), диспансеризации, дополнительных медицинских обследований, направленных на раннее выявление заболеваний. Производит их оплату.

7.1.6. В соответствии с Социальным кодексом Санкт-Петербурга (Глава 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений») и на основании распоряжения Комитета по физической культуре и спорту, выплачивает компенсационные выплаты:

Молодым специалистам – педагогическим работникам, закончившим образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получившим документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступившим на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне со стажем педагогической работы до 3 лет - ежемесячная денежная компенсация на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50% от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге.

Педагогическим и медицинским работникам, основным местом работы которых является государственное образовательное учреждение (организация) – денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

7.1.7. Осуществляет контроль за денежными выплатами молодым специалистам и медицинским работникам в соответствии с Законом Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

7.1.8. При представлении работников к награждению ведомственными наградами Минобразования и наградами Правительства Санкт-Петербурга в соответствии с нормативно правовыми актами Правительства Санкт-Петербурга учитывать мнение Профсоюза (п.3.5. Соглашения между Теркомом Профсоюза и Комитетом по Образованию СПб)

## **7.2. Профсоюз:**

7.2.1. Получает и заслушивает информацию Администрации по социально-трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.

7.2.2. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов.

7.2.3. Создает с письменного согласия работников банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая инвалидов, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки из средств профсоюзного бюджета.

7.2.4. Контролирует правильность компенсационных выплат в соответствии с Социальным кодексом Санкт-Петербурга и денежных выплат молодым специалистам и медицинским работникам в соответствии с Законом Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

7.2.5. По возможности за счет профсоюзных средств участвует в оснащении комнат психологической разгрузки педагогов, учительских с целью предоставления работникам возможности отдыха во время перемен, перерывов в работе.

7.2.6. Организует предоставления возможности работникам заключения договоров добровольного медицинского страхования.

7.2.7. Ходатайствует перед Администрацией о возможности для прохождения работниками диспансеризации, дополнительных медицинских обследований, направленных на раннее выявление заболеваний.

7.2.8. Из средств профсоюзного бюджета членам профсоюза оказывает материальную помощь в трудной жизненной ситуации.

7.2.9. Выдвигает кандидатуры работников образовательного учреждения (организации) совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

7.2.10. Совместно с администрацией организует в соответствии с Уставом, настоящим Коллективным договором оздоровительную, спортивно-массовую, культурно-массовую работу для работников.

7.2.11. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза.

7.2.12. Ходатайствует перед Администрацией о возможности прохождения работниками диспансеризации, дополнительных медицинских обследований, направленных на раннее выявление заболеваний.

7.2.13. Из средств профсоюзного бюджета членам профсоюза оказывает материальную помощь в трудной жизненной ситуации.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **8.1. Администрация:**

8.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.1.2. Безвозмездно предоставляет Профсоюзу помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документации, предоставляет возможность размещения профсоюзной информации в доступном для всех работников месте, а также возможность пользоваться телефоном, факсом, электронной связью.

8.1.3. Согласовывает с Профсоюзом, учитывает мотивированное мнение при:  
определении режима работы всех категорий работников;  
аттестации работников;  
утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;  
утверждении Положения о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящим компенсационный и стимулирующий характер;  
утверждении должностных инструкции работников образовательной организации;  
утверждении графика отпусков работников;  
награждении работников;  
разработке проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и социально-трудовые права работников;  
других локальных актов организации.

8.1.4. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам. Включает представителей Профсоюзного комитета в состав комиссий по решению социально-трудовых вопросов работников. При подготовке проектов локальных актов, приказов, затрагивающих трудовые права и интересы работников организации, обеспечивает заблаговременное о них информирование Профсоюза для учета мнения Профсоюза.

8.1.5. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательной организации, для участия в качестве делегатов, созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, на время краткосрочного профсоюзного обучения, совещаний и семинаров, сохраняя за ними среднюю заработную плату (ст.374 ТК РФ).

8.1.6. Освобождает на период профсоюзной учебы членов профсоюза с выплатой средней заработной платы в соответствии с пунктом 5 статьи 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ч.7 ст.377 ТК РФ.

8.1.7. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.1.8. Сохраняет безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза бесплатно.

8.1.9. Проводит работу по разрешению коллективных и индивидуальных споров между членами Профсоюза и образовательной организацией в досудебном порядке.

8.1.10. В соответствии со ст.8 Устава Профсоюза, способствует росту авторитета Профсоюза, не допускает действия, наносящие вред профсоюзной организации и споров между членами Профсоюза и образовательной организацией в досудебном порядке

## **IX. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

9.1. Правила внутреннего трудового распорядка СПб ГБПОУ «Академия ледовых видов спорта «Динамо Санкт-Петербург».

9.2. Положение об оплате труда работников СПб ГБПОУ «Академия ледовых видов спорта «Динамо Санкт-Петербург».

9.3. Соглашение по охране труда на 2023 год (План мероприятий по улучшению условий и охране труда)

## **X. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

10.1. Срок действия договора три года.

10.2. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

10.3. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

10.4. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами.

10.5. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

10.6. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.7. В случае реорганизации образовательного учреждения, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока, предусмотренного действующим законодательством.

10.8. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

10.9. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании работников образовательного учреждения (организации).

10.10. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

10.12. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников образовательной организации не реже двух раз в год.

10.13. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

10.14. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится в администрации образовательной организации, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга при регистрации коллективного договора.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Санкт-Петербургского  
Государственного бюджетного  
профессионального образовательного  
учреждения «Академия ледовых видов спорта  
«Динамо Санкт-Петербург»

Директор  Скарлыгина Н.В.

Приказ № 205 от 10.11.2022 г.



«Мотивированное мнение профсоюзного  
комитета первичной профсоюзной организации  
Санкт-Петербургского Государственного  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения «Академия  
ледовых видов спорта  
«Динамо Санкт-Петербург  
УЧТЕНО

Председатель ППО  Майорова А.Н.

Протокол заседания ПК № 5 от 10.11.2022 г.

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «АКАДЕМИЯ ЛЕДОВЫХ ВИДОВ СПОРТА «ДИНАМО САНКТ- ПЕТЕРБУРГ»

### 1. Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Академия ледовых видов спорта «Динамо Санкт-Петербург» разработаны в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Правила определяют основные положения, устанавливающие порядок приёма и увольнения работников образовательного учреждения (организации), основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений работников образовательного учреждения (организации).

Правила направлены на создание условий, способствующих эффективному труду, рациональному использованию рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины в образовательном учреждении (организации).

Правила утверждаются администрацией образовательного учреждения (организации) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников и являются приложением к коллективному договору.

Индивидуальные должностные обязанности работников, режим работы, время отдыха и другое предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

Локальные нормативные акты образовательного учреждения (организации) по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также её изменения, другие локальные акты социально-трудовых взаимоотношений, принимаются с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При принятии локальных нормативных актов Администрация согласовывает (учитывает мотивированное мнение) с Профсоюзом данный локальный акт (ст.8 ТК РФ; ст.30, П.3 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

## **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1. Приём на работу в ОУ осуществляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактической работы (ст. 68 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Стороны трудового договора несут ответственность за его выполнение.

2.2. В соответствии со ст.65 ТК РФ при заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности (электронную трудовую книжку), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;

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

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

медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. Срок предъявления работодателю справки должен быть не более двух месяцев с даты ее выдачи.

Справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за употребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на работника, поступающего на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счёт, работодатель предоставляет в соответствующий территориальный орган Социального фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации работника в системе индивидуального персонифицированного учёта.

В случае отсутствия у работника, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению поступающего (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить дубликат или вести электронную трудовую книжку.

2.3. Лица, связанные с эксплуатацией транспортных средств, предоставляют удостоверение на право управления транспортным средством.

2.4. Лицо, имеющее заключение учреждения медико-социальной экспертизы (МСЭ) о степени утраты профессиональной трудоспособности, об установлении инвалидности, предоставляет индивидуальную программу реабилитации инвалида.

2.5. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста 18 лет, а также лица, непосредственно связанные с эксплуатацией транспортных средств и общественным питанием, работники детских учреждений, подлежат обязательному предварительному (при поступлении на работу) и периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), а в соответствии с медицинскими рекомендациями – внеочередной медицинский осмотр. Работник, не прошедший в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование) отстраняется от работы (не допускается к работе).

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

2.6. В соответствии со ст. 57 ТК РФ наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах, если ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот либо каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).

В случаях, если наименование должностей, профессий, специальностей содержится в квалификационных справочниках, и в профессиональных стандартах, то работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт использовать.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений шести месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

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

2.11. Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.12. В период испытания работник обязан соблюдать настоящие Правила и выполнять трудовую функцию, обусловленную заключённым с ним трудовым договором. Все



нормативные правовые акты, регулирующие труд работника в образовательной организации, в т.ч. касающиеся оплаты труда распространяются на работника полностью.

2.13. Отсутствие в трудовом договоре условий об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.14. Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.15. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключённого трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.15. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, оформляются и ведутся трудовые книжки в порядке установленном действующим законодательством.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по основному месту работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.16. Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.17. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.18. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.19. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

В образовательной организации право на занятие должностей педагогических, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

имевшие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие или особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

2.20. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства

2.20.1 На трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работником являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, регулируются иностранным правом.

2.20.2. При приёме на работу иностранного гражданина или лица без гражданства, наряду с документами, предусмотренными статьёй 65 ТК РФ, поступающий на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляет работодателю документы в соответствии со статьёй 327 ТК РФ.

<b>Иностранные граждане</b>	<b>Документ, подтверждающий законное нахождение в РФ</b>	<b>Разрешение на работу в РФ иностранному гражданину (трудоустройство)</b>
Постоянно проживающие в РФ	Вид на жительство, паспорт	Не требуется
Временно проживающие в РФ	Разрешение на временное проживание с отметкой субъекта РФ, паспорт иностранного гражданина	Не требуется
Граждане государств, подписавших Договор Таможенного союза ЕАЭС (Республика Беларусь, Республика Казахстан, Республика Армения, Кыргызская республика)	Паспорт иностранного гражданина	Не требуется
Республика Таджикистан	Паспорт иностранного гражданина, Миграционная карта (с отметкой «работа»)	Оформляется трудовой патент
Граждане безвизовых государств: Абхазии, Азербайджана, Узбекистана	Миграционная карта (с отметкой «работа»)	Оформляется трудовой патент
Граждане Украины (в т.ч. граждане Украины, не имеющие статуса беженца)	Паспорт иностранного гражданина, документ, подтверждающий прохождение дактилоскопической регистрации и фотографирования, медицинское освидетельствование (Указ Президента РФ от 27.08.2022 №585)	Не требуется
Граждане Украины, признанные беженцами	Удостоверение личности лица, признанного беженцем	Не требуется
Временно пребывающие в РФ в порядке, требующем получения визы	Миграционная карта (с отметкой «работа»), заграничный паспорт	Оформляется трудовой патент
Временно пребывающие в РФ в порядке, не требующем получения визы	Разрешение на временное проживание, миграционная карта (с отметкой «работа»), заграничный паспорт	Оформляется трудовой патент

Работодатели, привлекающие и использующие для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию обязаны уведомлять территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции о заключении и расторжении трудовых договоров с иностранными работниками, не позднее трех рабочих дней с момента заключения (расторжения) трудового договора.

Все иностранные граждане должны иметь страховое свидетельство Социального фонда РФ, ИНН и полис медицинского страхования. При этом гражданам Беларуси и Казахстана,

Армении и Кыргызстана оформляется полис обязательного медицинского страхования, а другие иностранцы самостоятельно оформляют полис добровольного медицинского страхования.

Все документы об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки на основании соглашений между Правительствами ЕАЭС в т.ч. республикой Таджикистан и Правительством Российской Федерации о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях должны быть переведены на русский язык и признаются наравне с документами РФ. Перевод должен быть заверен в установленном на территории стороны выезда порядке (Закон об образовании в Российской Федерации, глава 14 «Международное сотрудничество в сфере образования», ст.106 «Подтверждение документов об образовании и (или) о квалификации», ст.107 «Признание образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве»).

Квалификационная категория по педагогической должности засчитывается только для граждан России.

2.20.3. Особенности временного перевода, отстранения от работы, прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства регулируются ст. 327.4 ,327.5 ,327.6 ТК РФ.

2.20.4. Наряду с частью третьей ст.178 ТК РФ выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику являющемуся иностранным гражданином или лицом, без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использования иностранных работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешения на работу (ст.327 ТК РФ).

2.21. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, а именно:

соглашение сторон;

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

расторжение трудового договора по инициативе работника;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

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

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчинённости) организации либо её реорганизацией;

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

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы;

обстоятельств, не зависящих от воли сторон, в том числе при возникновении установленных Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности;

нарушение установленных Трудовым кодексом или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращён и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством РФ о труде, основаниями для увольнения

педагогического работника образовательной организации по инициативе администрации этой образовательной организации до истечения срока действия трудового договора являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательной организации;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

2.22. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за две недели.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель в последний день работы обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чём работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до его увольнения.

Договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.23. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку работника производятся в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса.

Во всех случаях днём увольнения считается последний день работы.

### **3. Основные права и обязанности работников**

3.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объёме выплату заработной платы, в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, предусмотренную трудовым договором;

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

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

возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами;

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

участие в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

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

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

на обязательное социальное страхование в случаях, установленных федеральными законами;

на защиту персональных данных, хранящихся у работодателя в соответствии с ТК РФ и действующим законодательством Российской Федерации.

Педагогические работники в соответствии с ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» пользуются следующими академическими правами и свободами:

свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в образовательной организации;

право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации;

право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе коллегиальных органов управления в соответствии с уставом образовательной организации;

право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе органы управления и общественные организации;

право на объединение в профессиональные организации в формах и порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Все перечисленные академические права и свободы педагогических работников осуществляются с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной

этики педагогических работников, закреплённых в локальных нормативных актах образовательной организации.

Трудовыми правами и социальными гарантиями:

право на сокращённую продолжительность рабочего времени;

право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать Устав образовательного учреждения (организации);

соблюдать настоящие Правила;

соблюдать трудовую дисциплину, установленную норму труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и имуществу других работников;

содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами и трудовым договором;

педагогическим работникам не разрешается: изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы, отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними, удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);

работники обязаны вежливо и корректно обращаться с администрацией образовательного учреждения (организации), коллегами по работе, обучающимися (воспитанниками), родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников);

работникам не разрешается курить, употреблять алкоголь, наркотические средства в помещениях образовательного учреждения (организации);

Педагогические работники в соответствии с ст.48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» обязаны:

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой;

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в

условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качественное образование формы, методы обучения, воспитания;

учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

систематически повышать свой профессиональный уровень;

проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении, настоящие правила внутреннего трудового распорядка

Педагогические работники не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

### **3.3. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству**

3.3.1 Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. Ограничения продолжительности рабочего времени по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью 2 статьи 142 Трудового кодекса или отстранён от работы в соответствии с частями 2 или 4 статьи 73 Трудового кодекса.

3.3.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени. Доплаты и надбавки, а также стимулирующие выплаты лицам, работающим по совместительству устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.

3.3.3. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе при предоставлении справки об отпуске с основного места работы. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе



работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

3.3.4. Трудовой договор, заключённый на неопределённый срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращён в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чём работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

## **4. Основные права и обязанности работодателя**

### **4.1. Работодатель имеет право:**

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами;

направлять работников на первичные (при приёме на работу) и периодические медицинские осмотры;

принимать локальные нормативные акты;

### **4.2. Работодатель обязан:**

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, контролировать её исполнение;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение профессиональной квалификации работников;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки не реже, чем каждые полмесяца 10, 25 числа, установленные коллективным договором, настоящими Правилами, трудовым договором;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за ним;

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

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

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

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

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

возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях Трудового кодекса РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудового кодекса РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### 4.3. Работодатель контролирует и запрещает:

отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц вне плановых мероприятий без разрешения руководителя образовательного учреждения (организации);

входить в класс (группу) после начала урока (занятия) посторонним лицам. Таким правом в исключительных случаях, пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;

делать педагогическим и другим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся (воспитанников), родителей (законных представителей), коллег по работе;

использовать образовательную организацию для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;

Проведение внеплановых мероприятий участниками образовательных отношений без согласования с руководителем образовательной организации.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации, включающий предоставление выходных дней, определяется с учётом режима деятельности образовательной организации и устанавливается настоящими Правилами, расписанием уроков, графиками работы, коллективным договором, другими локальными актами. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Педагогическим работникам устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

В соответствии со статьёй 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.2. Режим работы руководителя образовательной организации, его заместителей, других руководящих работников определяется с учётом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации в рамках настоящих Правил, согласно трудовому договору.

5.3. Режим работы образовательной организации – круглосуточный.

5.4. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Им обеспечивается возможность приёма пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или в специально отведённом помещении.

#### 5.5.Режим работы сотрудников ОУ

№ п/п	Должность	Количество часов в неделю	Время работы	Перерыв на обед
1.	Директор	40	9.00 – 17.30 ненормированный	13.00 -13.30
2.	Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ВР Заместитель директора по спорту / учебно-спортивной работе Заместитель директора по профессиональному образованию	40	9.00 – 16.30 Шестидневная рабочая неделя в субботу с 9.00-14.30	13.00 -13.30
3.	Заместитель директора по АХР Заместитель директора по кадрам Заместитель директора по ШИС Заместитель директора по правовым вопросам	40	9.00 – 17.30- ненормированный	13.00 -13.30
4.	Главный бухгалтер Начальник отдела планирования и закупок Начальник отдела по безопасности и охране труда	40	9.00 – 17.30- ненормированный	13.00 -13.30

5.	Заведующий канцелярией Главный экономист	40	9.00 – 17.30- ненормированн ый	13.00 -13.30
6.	Заместитель директора по связям с общественностью Заместитель директора по организационным вопросам Заместитель директора по спортивным объектам Заместитель директора по спортивному сооружению Руководитель ОДОД Заведующий библиотекой Заведующий внутренней системой оценки качества образования Заведующий отделом Заведующий учебно- методическим корпусом Заведующий спальным корпусом Заведующий хозяйством Заведующий производством Заведующий столовой Старший инженер	40	9.00-17.30	13.00 -13.30
7.	Воспитатель Старший Воспитатель	В соответст вии с установле нной нагрузкой	В соответствии с планом воспитательной работы.	В соответствии с планом воспитательно й работы.
8.	Учитель	В соответст вии с установле нной нагрузкой	В соответствии с расписанием уроков, консультаций, внеурочной деятельности, планом воспитательной работы	В соответствии с расписанием уроков
9.	Социальный педагог Педагог-психолог Педагог-организатор Педагог-библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ Методист Инструктор-методист	36	В соответствии с индивидуальны м графиком работы	В соответствии с индивидуальны м графиком работы
10.	Учитель-логопед	20	В соответствии с индивидуальны м графиком работы	В соответствии с индивидуальны м графиком работы

11.	Тренер-преподаватель Старший тренер-преподаватель	В соответствии с установленной нагрузкой	В соответствии с графиком тренировок	В соответствии с графиком тренировок
12.	Инструктор физического воспитания	30	В соответствии с индивидуальным графиком работы	В соответствии с индивидуальным графиком работы
13.	Музыкальный руководитель	24	В соответствии с индивидуальным графиком работы	В соответствии с индивидуальным графиком работы
14.	Воспитатель ОДОД	36	В соответствии с индивидуальным графиком работы	В соответствии с индивидуальным графиком работы
15.	Администратор Бухгалтер Документовед Инженер Лаборант Специалист по кадрам Техник Экономист Специалист по связям с общественностью Пресс-аташе	40	9.00-17.30	13.00 -13.30
16.	Врач-специалист	39	В соответствии с индивидуальным графиком работы	В соответствии с индивидуальным графиком работы
17.	Медицинская сестра	39	В соответствии с индивидуальным графиком работы	В соответствии с индивидуальным графиком работы
18.	Медицинская сестра по массажу	39	В соответствии с индивидуальным графиком работы	В соответствии с индивидуальным графиком работы
19.	Инструктор тренажерного зала Комендант Помощник воспитателя Секретарь учебной части Секретарь-машинистка	40	9.00-17.30	13.00 -13.30

20.	Водитель автомобиля Водитель льдоуборочного комбайна Кухонный рабочий Кладовщик Гардеробщик Кастелянша Машинист по стирке и ремонту спецодежды Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений Рабочий КОРЗ Слесарь-ремонтник Слесарь-ремонтник спортивного инвентаря Слесарь-ремонтник спортивно-технологического оборудования Слесарь-сантехник Уборщик служебных помещений Уборщик территории Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Сторож	40	09.00 – 17.30	13.00 -13.30
21.	Повар Мойщик посуды Буфетчик	40	08.00 – 16.30	12.00 -12.30

5.6. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на один час.

5.7. Работникам за особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, устанавливается ненормированный рабочий день.

5.8. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трёх календарных дней.

В соответствии с коллективным договором ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по следующим должностям:

Должность работника	Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание
Директор	10 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Заместитель директора по финансам	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Начальник отдела бухгалтерского учета	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Заместитель директора по кадрам	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Заместитель директора по школьным-информационным системам	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Заместитель директора по правовым вопросам	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Заместитель директора по общим вопросам	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Начальник отдела по безопасности и охране труда	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Главный инженер	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Заведующему канцелярией	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Начальник отдела планирования и закупок	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Главный экономист	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Врач по спортивной медицине	10 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Инструктор-методист	14 календарных дней	Ненормированный рабочий день
Медицинская сестра по массажу	10 календарных дней	Ненормированный рабочий день

5.9. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

для работников от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;

ТК РФ, другими федеральными законами устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других).

5.10. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

беременной женщины;

одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);

лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

5.11. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Эта часть работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения (организации), настоящими правилами, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника и включает:

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

организацию и проведение методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении (организации) в период образовательного процесса. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению (организации) педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия. График дежурств педагогических работников не должен допускать случаи длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведывание учебными кабинетами и др.).

5.12. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение (организация) осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения других обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник, по распоряжению администрации, может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. без обязательного присутствия на рабочем месте

5.13. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов



установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью не превышающей 45 минут.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.14. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» определяется с учётом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продлённого дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объёме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объём работы которой регулируется образовательным учреждением (организацией).

5.15. Режим рабочего времени учителей образовательного учреждения (организации), у которых по не зависящим от них причинам (сокращение количества часов по учебному плану и учебным программам и (или) классов, групп и др.) в течение учебного года нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало учебного года, до конца учебного года определяется количеством часов пропорционально сохраняемой им в порядке, установленном Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 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», заработной платы, с учётом времени, необходимого для выполнения педагогической работы, предусмотренной п.5.8. настоящих Правил.

Об изменении объёма учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца, до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.16. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательного учреждения (организации) и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения (организации) и графиками работ с указанием их характера.

5.17. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы)), определённой им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п.5.8. настоящих Правил, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической, (методической, организационной) работе с учётом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.18. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой

должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.19. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения (организации).

5.20. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению (организации) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной и др. работе на условиях в соответствии с п. 5.17. настоящих Правил.

5.21. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется графиками работы, включающими выполнение индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчётной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении (организации), так и за её пределами.

5.22. Режим рабочего времени воспитателей в дошкольных образовательных учреждениях определяется с учетом выполнения воспитателем педагогической работы в группе в течение 36 часов в неделю; замены воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам; выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий; методической и другой работы.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия и с учётом мнения Профсоюза, производится по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений (статья 113 ТК РФ).

5.24. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Целью такого отпуска является компенсация трудовых затрат работника при условии фактического исполнения им своих трудовых обязанностей.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

Продолжительность отпуска работников составляет 28 календарных дней. Педагогическим работникам образовательного учреждения (организации) устанавливается ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках».

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.25. В соответствии со ст.335 Трудового кодекса Российской Федерации и п.5.4. ст.47 «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. По письменному заявлению работника Администрация предоставляет отпуск сроком до одного года в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». В соответствии с п.5 порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года настоящим коллективным договором, устанавливаются следующие условия предоставления длительного отпуска:

Продолжительность длительного отпуска может составлять от трех до двенадцати месяцев и оговаривается в дополнительном соглашении между работником и администрацией. Дополнительный отпуск предоставляется на срок, оговариваемый в дополнительном соглашении и продлению в случае дополнительного отпуска менее года не подлежит. Решение о предоставлении педагогическому работнику длительного отпуска на срок, оговоренный в дополнительном соглашении, оформляется приказом руководителя образовательной организации. О досрочном выходе из длительного отпуска педагогический работник предупреждает администрацию не менее чем за один месяц. Не отгулянное время дополнительного отпуска не восстанавливается.

График очередности предоставления дополнительного отпуска не устанавливается. В случае подачи письменного заявления на предоставление длительного отпуска педагогическим работникам или несколькими педагогическими работниками на один и тот же период, решение о предоставлении длительного отпуска принимает администрация с учетом, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения, с учетом длительности педагогического стажа работника в данном образовательном учреждении, с учетом заслуг в образовании педагогического работника, с учетом причин по которым работник намерен взять длительный отпуск и другое.

Разделение длительного отпуска на части, продление на основании листка нетрудоспособности не допускается. Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску допускается и оговаривается в дополнительном соглашении.

Предоставление длительного отпуска педагогическим работникам, работающим по совместительству, производится по заявлению работника при условии, что по основному месту работы ему предоставлен длительный отпуск. Факт нахождения педагогического работника в длительном отпуске по основному месту работы подтверждается официальным документом.

Оплата длительного отпуска не производится. Данный длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы. Администрация вправе установить оплату длительного отпуска педагогическому работнику за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, если в Положении о расходовании средств полученных организацией от приносящей доход деятельности предусмотрены такие расходы.

5.26. 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.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, по их желанию устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника:

Участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;  
работникам пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;  
работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;  
работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;  
в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

## **6. Дисциплина труда и трудовой распорядок**

6.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения (организации), трудовым договором, настоящими Правилами.

6.1.2. Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

6.1.3. Работники образовательного учреждения (организации) обязаны подчиняться распоряжениям администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

6.1.4. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику, выполнение условий трудового договора, настоящих Правил.

Работникам не разрешается курить, употреблять алкоголь и наркотические средства в помещениях образовательного учреждения (организации);

6.1.5. Трудовой распорядок определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору и распространяются на всех работников независимо от должностного положения.

### **6.2. Поощрения за труд.**

6.2.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации:

объявляет благодарность;  
выдаёт премию;  
награждает ценным подарком;  
награждает почётной грамотой;  
представляет к званию лучшего по профессии;

представляет к отраслевым наградам Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации:

медаль К.Д.Ушинского;

нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации";

почетная грамота Министерства образования и науки РФ (Почетной грамотой награждаются работники, имеющие стаж работы в соответствующей области, не менее 5 лет);

благодарность Министерства образования и науки РФ;

представляет к государственным наградам:

орден «За заслуги перед Отечеством» I, II, III, IV степени;

орден Почета

орден Дружбы

медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени

«Народный учитель Российской Федерации»

«Заслуженный учитель Российской Федерации»,

А также готовит представления к награждению в Комитет по физической культуре и спорту.

### **6.3. Дисциплинарные взыскания.**

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

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

6.3.2. До применения дисциплинарного взыскания администрация образовательного учреждения (организации) должна затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

6.3.4. Приказ (распоряжение) руководителя образовательного учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

6.3.5. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание - по пункту 5 статьи 81 ТК РФ.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

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

6.3.8.Администрация образовательного учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или представительного органа работников.

## **7. Требования охраны труда**

### **7.1. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.**

Работодатель обязан обеспечить:

7.1.1.безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов и материалов;

7.1.2.соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

7.1.3.режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящими Правилами;

7.1.4 Работодатель обеспечивает наличие в санитарно-бытовых помещениях смывающие и (или) обезвреживающие средства, в соответствии с п. 6.1.7 коллективного договора.

Приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.1.5.обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда;

7.1.6.недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.1.7.организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.1.8.проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426 ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

7.1.9.в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований);

7.1.10.недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения ими обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

7.1.11.принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

7.1.12.расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.13.выполнение предписаний должностных лиц органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные федеральными законами сроки;

7.1.14.обязательное социальное страхование работников от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.15.ознакомление работников с требованиями охраны труда;

7.1.16.разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

7.1.17.обеспечение прав работников на труд в условиях, отвечающим требованиям охраны труда (статья 219 ТК РФ);

7.1.18.наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

## **7.2. Обязанности работника в области охраны труда.**

Работник обязан:

7.2.1.соблюдать требования охраны труда;

7.2.2.правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.3.проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.2.4.немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.2.5.проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлениям работодателя в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

## **8. Заключительные положения**

В случаях, не предусмотренных настоящими Правилами, следует руководствоваться Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При подготовке настоящих Правил использовались следующие нормативные акты:

Трудовой кодекс Российской Федерации

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ;

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599«О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.5012г. №2190-р

Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках»;

Постановление Правительства РФ от 08.08.2013г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

Постановление Правительства РФ от 22.12.2014г. №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»;

Постановление Правительства РФ от 13.10.2008г. №749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» в редакции 2014 года;

Приказ Минтруда России от 26.04.2013 №167н (ред. От 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

Приказ Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 №579 «Об утверждении перечня работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которые установлены доплаты» (в редакции приказа Гособразования СССР от 3 января 1991 года №1);

Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006г. №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»;

Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями внесёнными законом Санкт-Петербурга от 08.12.2016 г. № 637-111);

Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;

План мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов», утверждённого распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013г. №32-рп;

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год. Утверждены решением Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от **24 декабря 2019 года, протокол №11 (принимаются ежегодно)**;

Региональное Соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2020 год (подписывается ежегодно);

Соглашение между Комитетом по образованию и Территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по основным вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, обеспечения социальных, правовых гарантий работников образования и развития социального партнёрства на 2018 – 2020 годы;

Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 г. № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;

Федеральный закон №439-ФЗ от 16 декабря 2019 года О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

Устав государственного бюджетного образовательного учреждения;

Настоящий Коллективный договор.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Академия ледовых видов спорта «Динамо Санкт-Петербург»



Скарлыгина Н.В.

Приказ № 205 от 10.11.2022 г.

«Мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Академия ледовых видов спорта «Динамо Санкт-Петербург» УЧТЕНО»

Председатель ЦПО

Майорова А.Н.

Протокол заседания ПК № 5 от 10.11.2022г



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «АКАДЕМИЯ ЛЕДОВЫХ ВИДОВ СПОРТА «ДИНАМО САНКТ- ПЕТЕРБУРГ»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке оплаты труда работников (далее – Положение), определяет порядок оплаты труда работников СПб ГБПОУ «Академия ледовых видов спорта «Динамо Санкт-Петербург».

1.2. Положение разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 года № 193-ФЗ
- Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (далее - Закон Санкт-Петербурга № 531-74),
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 02.10.2017 года № 828 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта" (далее - Постановление).
- Распоряжения Комитета по физической культуре и спорту Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2017 года № 478-р «Об утверждении Методических рекомендаций по применению системы оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта».
- Распоряжение Комитета по физической культуре и спорту от 06.03.2015 года № 47-р «Об утверждении методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников государственных учреждений физкультурно-спортивной направленности Санкт-Петербурга»;
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»
- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256»

1.3. Положение подготовлено с учетом:

- Федерального [закона](#) от 04.12.2007 № 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации";
- Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта"(с изменениями и дополнениями);
- приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (с изменениями и дополнениями);
- Приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (с изменениями и дополнениями);
- Закона Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 "Об образовании в Санкт-Петербурге" (с изменениями и дополнениями);
- [приказа](#) Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 "Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации" (далее - приказ Минспорта России № 999);
- Постановление Правительство РФ от 30.12.2005 г. № 850 « О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора)»;

1.4. Положение СПб ГБПОУ «Академия ледовых видов спорта «Динамо Санкт-Петербург» устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работниками учреждения за их труд в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами для достижения конкретных результатов, улучшения количественных и качественных показателей, повышения уровня заработной платы работников.

1.5. Система оплаты труда, размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования устанавливаются в соответствии с настоящим Положением по согласованию с [Профсоюзом](#). В учреждении может вводиться сдельная, а также коллективная (бригадная) и другие формы оплаты труда (в пределах фонда заработной платы работников, для которых она применяется). В целом оплата труда не может быть ниже предусмотренных законодательством РФ и субъекта Федерации.

1.6. Номенклатура должностей педагогического персонала определяется Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

1.7. Размер заработной платы работника определяется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными актами.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.8. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада, либо в зависимости от выработки исходя из сдельных расценок, доплат, надбавок и выплат компенсационного характера, предусмотренных действующими нормативными актами с учетом особенностей, определяемых Постановлением.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

1.9. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении:

**Оплата труда** - совокупность окладов, надбавок к ним и всех видов выплат и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом;

**Заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

**Базовая единица** - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

**Базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

**Базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

**Повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

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

**тарифная сетка** - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов;

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

**фонд оплаты труда (далее ФОТ)** - фонд, сформированный в учреждении на оплату труда работников учреждения с учетом всех выплат предусмотренных законодательством, в пределах утвержденных ассигнований.

## **2. Порядок и условия формирования должностных окладов, руководителей, специалистов, служащих и рабочих.**

### **2.1. Порядок формирования должностных окладов**

2.1. Размер должностных окладов, тарифных ставок работников учреждения определяется на основании сводного плана комплектования учреждения, плана комплектования по форме согласно Приложениям № 1 к настоящему Положению, и тарификационных списков, (Таблица № 5). Сводный план комплектования утверждается Комитетом по физической культуре и спорту Санкт-Петербурга (далее – Комитет).

2.2. Распределение работников по категориям "руководитель", "специалист", "служащий", "рабочий" осуществляется в соответствии с Общероссийским

классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденным Постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 № 367.

2.3. Размер базового оклада (далее - БО) руководителей, специалистов и служащих учреждения равен произведению базовой единицы (далее - БЕ) на базовый коэффициент - коэффициент уровня образования (далее - Ко). Ко устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего учреждения в размере согласно таблицы № 1 и № 2:

$$BO = BE \times Co.$$

Уровень образования при установлении базового оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

При установлении базового оклада учитывается образование, соответствующее квалификационным характеристикам по данной должности. При отсутствии квалификационных характеристик - должностным инструкциям, разработанным в учреждении.

Тренерам и инструкторам-методистам, приступившим к работе до 1991 года, не менявшим место работы и должность или трудоустроенным в другое учреждение на ту же самую должность по переводу и не имеющим специального физкультурного образования, применяется коэффициент, соответствующий полученному непрофильному образованию до окончания срока перехода на профессиональные стандарты.

Таблица № 1

**Коэффициенты уровня образования (Ко), кроме педагогического персонала**

Наименование коэффициентов	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	по программам подготовки специалистов среднего звена	1,33	1,33	1,33
	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,0	Базовая единица	Базовая единица

### Коэффициенты уровня образования педагогического персонала (К<sub>о</sub>)

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования (К <sub>об</sub> )	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

2.4. Повышающие коэффициенты к БО руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются исходя из стажа работы (далее - коэффициент стажа работы), типа учреждения, особенностей деятельности учреждения, его специализированных отделений по видам спорта, а также отделений по олимпийским видам спорта (далее - коэффициент специфики работы), квалификации (далее - коэффициент квалификации), масштаба управления и сложности руководства учреждением (далее - коэффициент масштаба управления), должности, занимаемой работником в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления).

2.5. Размер должностного оклада руководителей учреждения рассчитывается по формуле:

$$ДО = БО + БО \times К_{сп} + БО \times К_{кв} + БО \times К_{му} + БО \times К_{уу}$$

где: К<sub>сп</sub> – коэффициент специфики, устанавливается в соответствии с приложением № 4

№ 5 Ккв– коэффициент квалификации, устанавливается в соответствии с приложением

Кму – коэффициент масштаба управления, устанавливается в соответствии с приложением № 6

Куу – коэффициент уровня управления, устанавливается в соответствии с приложением № 6

2.6. Размер должностного оклада специалистов и служащих учреждения, за исключением педагогического и тренерского персонала, рассчитывается по формуле:

$$ДО = БО + БО \times Кст + БО \times Ксп + БО \times Ккв.$$

где: Кст – коэффициент стажа, устанавливается в соответствии с приложением № 3

Оплата труда педагогических работников, участвующих в реализации образовательных программ среднего профессионального образования, среднего общего образования и дошкольного образования профессиональных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета, осуществляется в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга, регулируемыми особенностями оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением коэффициента специфики работы, размер которого устанавливается в соответствии с Постановлением.

2.7. Оплата труда рабочих учреждений осуществляется в соответствии с тарифной сеткой. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, согласно следующей формуле:

$$ДО = БЕ \times Ктариф + БЕ \times Крабсп + БЕ \times Крабкв$$

где: Ктариф – тарифный коэффициент, в соответствии с таблицей № 2

Крабсп – коэффициент специфики для рабочих, в соответствии с таблицей № 3

Крабкв– коэффициент квалификации для рабочих, в соответствии с таблицей

№ 4

Таблица № 2

**Тарифная сетка по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга**

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ  
НАИМЕНОВАНИЙ ПРОФЕССИЙ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ,  
ЗАНЯТЫХ НА ВАЖНЫХ (ОСОБО ВАЖНЫХ) И ОТВЕТСТВЕННЫХ (ОСОБО  
ОТВЕТСТВЕННЫХ) РАБОТАХ, ОПЛАТА ТРУДА КОТОРЫХ В УЧРЕЖДЕНИЯХ  
МОЖЕТ ПРОИЗВОДИТЬСЯ ИСХОДЯ ИЗ 7-ГО И 8-ГО РАЗРЯДОВ ТАРИФНОЙ  
СЕТКИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

N п/п	Наименование профессий	Диапазон разрядов в соответствии с ЕТКС	Тарифный разряд (разряды), дающий право на установление оплаты труда исходя из 7-го и 8-го разрядов ЕТКС
1	2	3	4
1	Водитель автомобиля	2-6	3-6
2	Водитель автомобиля (льдоуборочного комбайна)	2-6	2-6

3	Заливщик катка	2-5	3-5
4	Машинист (кочегар) котельной	2-5	4-5
5	Машинист насосных установок	2-6	5-6
6	Механик по обслуживанию звуковой техники	2-3	3
7	Монтажник	2	2
8	Моторист (машинист)	2-6	4-6
9	Наладчик технологического оборудования	2-6	2-6
10	Оператор котельной	1-4	4
11	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	3-4	3-4
12	Слесарь по контрольно-измерительным приборам	1-6	3-6
13	Слесарь по ремонту автомобилей	2-8	4-8
14	Слесарь-ремонтник	2-8	4-8
15	Слесарь-сантехник	2-6	5-6
16	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	2-6	4-6
17	Столяр	2-6	4-6
18	Электрогазосварщик	1-6	3-6
19	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2-6	4-6

Таблица № 3

**Перечень  
рабочих, занятых на работах с особыми условиями труда,  
размер коэффициента специфики**

Тип учреждения	Размер коэффициента специфики	Наименование должности
Тип 1	0,80	Водитель автомобиля (льдоуборочного комбайна)
	0,50	Водитель автомобиля
	0,80	Оператор (машинист (кочегар) котельной)
	0,50	Машинист насосных установок
	0,50	Механик по обслуживанию звуковой техники
	0,80	Моторист (машинист)
	0,50	Наладчик технологического оборудования
	0,50	Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
	0,60	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
	0,50	Повар
	0,50	Слесарь-ремонтник <*>

\* - Коэффициент специфики устанавливается для слесарей-ремонтников, занятых ремонтом спортивного инвентаря, ремонтом спортивно-технологического оборудования, ремонтом велосипедов, подготовкой и осмотром велосипедов, обслуживанием и ремонтом машинных установок; ремонтом и обслуживанием электронно-телеметрического оборудования, ремонтом и обслуживанием холодильного оборудования ледовых арен.

Коэффициент специфики по должностям рабочих устанавливается и утверждается приказом по учреждению с учетом разрядов оплаты труда, условий работы, количества и качества затраченного труда, объема выделенного финансирования.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада) и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов) рабочих, определяемые в соответствии с таблицей 4. При этом в случае наличия у рабочего учреждения двух и более почетных звания Российской Федерации, СССР, почетных спортивных звания Российской Федерации, СССР, ведомственного знака отличия в труде, коэффициент квалификации устанавливается исходя из одного почетного звания Российской Федерации, СССР, почетного спортивного звания Российской Федерации, СССР, ведомственного знака отличия в труде по выбору работника.

Таблица 4

**Коэффициент квалификации рабочих**

Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	0,40
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,40
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

2.6. Размер должностного оклада с учетом норматива оплаты труда (далее – ДОнот) тренеров (тренеров-преподавателей) (далее - тренеров), инструкторов по спорту определяется путем суммирования произведения должностного оклада на коэффициент норматива оплаты труда за наполняемость и произведения базовой единицы на норматив оплаты труда за результативность, в соответствии с формулой:

$$\text{ДОнот} = \text{ДО} \times \text{Кнап} + \text{БЕ} \times \text{Кр},$$

где Кнап (коэффициент норматива оплаты труда за наполняемость) =  $\sum (\text{Кн} \times \text{Кз})$  согласно Приложения № 1;

Кн - норматив оплаты труда за одного занимающегося (спортсмена, обучающегося), учтенный в плане комплектования; для учреждений при реализации планов проведения занятий физкультурно-спортивной направленности - за одно занятие в неделю (0,042);

Кз - количество занимающихся (спортсменов, обучающихся); для учреждений при реализации планов проведения занятий физкультурно-спортивной направленности - количество занятий в неделю;

В пределах одной ставки максимальное суммарное значение норматива оплаты труда на одного работника учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, спортивную подготовку 2-й ступени, реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, проведение занятий физкультурно-спортивной направленности, не может превышать 2,6 Кнап при наличии у работника в тарификационном списке спортсменов этапа совершенствования спортивного мастерства и(или) высшего спортивного мастерства; 2,4 Кнап - на остальных этапах.

Учреждения, подведомственные Комитету, применяют Кнап по согласованию с



Комиссией по обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд по различным видам спорта Комитета по физической культуре и спорту.

Кр - коэффициент норматива оплаты труда за результативность, учтенный в плане комплектования и расчете коэффициента норматива оплаты труда.

2.7. Для реализации программ спортивной подготовки на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, а в случаях, предусмотренных утвержденными федеральными стандартами спортивной подготовки, и на других этапах кроме основного тренера по виду спорта (спортивной дисциплине) допускается привлечение дополнительно второго тренера (иного специалиста) с тренировочной нагрузкой в пределах половины от установленного недельного объема тренировочной нагрузки занимающегося (спортсмена) и при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку.

Оплата труда второго тренера, тренера-преподавателя (иного специалиста) может производиться по нормативу за одного занимающегося (спортсмена), не превышающему половины соответствующего норматива основного тренера.

2.8. Коэффициент результативности руководителей, специалистов (кроме тренеров (тренеров-преподавателей) за обеспечение высококачественного тренировочного процесса применяется в случае их непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса. Таким образом ДО с учетом норматива оплаты труда руководителей, специалистов (кроме тренеров, инструкторов по спорту и спортсменов-инструкторов) и служащих определяется по формуле:

$$\text{ДО}_{\text{нот}} = \text{ДО} + \text{БЕ} \times \text{Кр},$$

где Кр - коэффициент норматива оплаты труда за результативность.

Перечень должностей, по которым применяется коэффициент результативности:

- руководитель;
- заместитель руководителя по спортивной работе;
- заместитель руководителя по учебной (воспитательной) работе;
- главный врач (начальник отдела, в чьи должностные обязанности входит руководство отделом по медицинскому контролю за занимающимися);
- заведующий спортивным отделением;
- начальник спортивного отдела;
- инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
- старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
- инструктор-методист;
- старший инструктор-методист;
- инструктор по спорту;
- врач;
- средний медицинский персонал (в должностные обязанности которого входит организация и осуществление медицинского контроля за состоянием здоровья занимающихся учреждения или проведение врачебно-педагогических наблюдений за занимающимися, определение функциональных особенностей организма спортсмена, особенностей реакций в различные периоды тренировки; перед, во время и после соревнований; в период восстановления; проведение занятий по лечебной физкультуре и комплекса процедур со спортсменами);
- медицинская сестра по массажу (массажист).

Коэффициент результативности входит в расчет ДО с учетом норматива оплаты труда руководителей и специалистов учреждений и не является выплатой стимулирующего характера.

2.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются

учреждением в целях повышения производительности труда и эффективности работы, заинтересованности работников в результате работы, укрепления трудовой дисциплины и внедрения новых методик при выполнении.

2.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств фонда надбавок и доплат, который устанавливается распоряжением Комитета и составляет 25 процентов от фонда должностных окладов с учетом норматива оплаты труда и тарифных ставок (окладов) работников.

2.11. Предусмотренные настоящим Положением доплаты, надбавки и другие выплаты могут носить как постоянный характер (устанавливаются сроком на одно учебное полугодие), так и временный (устанавливаются ежемесячно). Все выплаты утверждаются приказом руководителя и производятся соответственно установленным срокам.

2.12. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера оформляются приказом по учреждению и утверждаются руководителем.

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения могут осуществляться в соответствии со следующим перечнем видов компенсационных выплат:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - выплаты при выполнении работ различной квалификации
  - выплаты за совмещение профессий (должностей);
  - выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
  - выплаты за увеличение объема работы (в том числе за заведование кабинетами, за проверку тетрадей и т.д.);
  - выплаты за расширение зоны обслуживания;
- 3) выплаты за работу в выходные дни;
- 4) выплаты за сверхурочную работу;
- 5) выплаты за работу в ночное время;
- 6) ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство и кураторство учебных групп педагогическим работникам

3.2.1. *Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.*

Наименование подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на повышение окладов, в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными для здоровья и иными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ). Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Изменения в заработной плате (определенной тарификацией) не компенсируются.

До проведения СОУТ выплаты производятся всем работникам, получавшим их ранее.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения базового оклада (тарифной ставки) на соответствующий процент, установленный учреждением с учетом мнения Профсоюза учреждения.

№ пп	Подкласс условий труда	% доплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных	Дополнительный тариф страхового взноса (в %)
------	------------------------	--	--

1	Подкласс условий труда 3.1	4	2,0
2	Подкласс условий труда 3.2	8	4,0
3	Подкласс условий труда 3.3	12	6,0
4	Подкласс условий труда 3.4	16	7,0

3.2.2. *Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных* устанавливается в соответствии с порядком описанном ниже.

- При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

- При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы, расширении зоны обслуживания и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

Привлечение работника к выполнению работ по совмещению профессий (должностей), увеличению объема работы, расширению зоны обслуживания и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы осуществляются только с согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Расчет доплаты за совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится по формуле:

Доплата = ДО отсутствующего / Норма часов в месяц x Количество часов, совмещения в период исполнения обязанностей

ДО отсутствующего – это должностной оклад работника в должности, совмещающего или исполняющего обязанности временно отсутствующего.

Расчет доплаты за увеличение объема работы и расширение зоны обслуживания, устанавливаются в процентах к должностному окладу и производится по формуле:

Доплата = ДО работника x % увеличения объема работы или расширения зоны обслуживания.

3.2.3. *Работа в выходной или нерабочий праздничный день* оплачивается в двойном размере.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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. Расчет доплаты за выходные или нерабочие праздничные дни производится по формуле:

Доплата = ДО / Норму часов в месяц x Количество часов, отработанных в выходные или в нерабочие праздничные дни

3.2.4. *Сверхурочная работа* оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК (оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни), не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном в соответствии со статьей 152 ТК (оплата сверхурочной работы).

3.2.5. Каждый час *работы в ночное время* оплачивается с повышением должностного оклада на 35% по сравнению с работой в нормальных условиях. Расчет доплаты за ночное время производится по формуле:

Доплата за ночное время = ДО / Норма часов в месяц x Количество ночных часов x 35%

3.2.6. *Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство и кураторство учебных групп педагогическим работникам.*

Ежемесячное денежное вознаграждение является выплатой компенсационного характера.

Ежемесячные вознаграждение педагогическим работникам за осуществление классного руководства и кураторства являются обязательным условием оплаты возложенных на них, с их письменного согласия, дополнительных обязанностей.

Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно за классное руководство и кураторство учебных групп, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах (учебных групп).

Расчет денежного вознаграждения рассчитывается за фактически выполненный объем работы.

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	Денежные выплаты специалистам с педагогическим образованием, осуществляющим функции классного руководителя в государственных учреждениях Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта	Специалисты с педагогическим образованием	5000
2	Денежные выплаты специалистам с педагогическим образованием, осуществляющим функции куратора учебных групп в государственных учреждениях Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта	Специалисты с педагогическим образованием	5000

#### **4. Доплаты и надбавки стимулирующего характера**

4.1. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, носящие постоянный или временный характер, не являются обязанностью учреждения, а исключительно его доброй инициативой и выплачиваются при наличии финансовой возможности.

4.2. Выплаты, доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются в месяце, следующим за оплачиваемым периодом. Премияльные выплаты по итогу года могут быть выплачены в течение 1 квартала следующего года.

4.3. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются Комитетом за соответствующий отчетный период (месяц, квартал, год), в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда руководителей, установленными правовыми актами Комитета, личного вклада руководителя Учреждения в осуществление целей и задач, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Эффективность труда руководителя Учреждения оценивается Комитетом, в соответствии с предоставленным в установленном порядке отчетом.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений за соответствующий период производятся на основании приказа (распоряжения) Комитета.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения могут осуществляться в соответствии со следующим перечнем видов стимулирующих выплат:

1) надбавка за сложность и напряженность работы;

2) премиальные выплаты:

- премиальные выплаты за период (месяц, квартал, полугодие, за 9 месяцев, за год);

- премиальные выплаты к значимым датам (Новый год, День знаний, День учителя, 23 февраля и 8 марта);

- премиальные выплаты при награждениями государственными и отраслевыми наградами, почетными грамотами Комитета по физической культуре и спорту, Правительства Санкт-Петербурга.

- премиальные выплаты за результативную работу по итогам мероприятий, учебного и календарного года .

- премиальные выплаты к юбилейным датам (45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет)

3) персональные надбавки

4) Ежемесячная денежная выплата молодым специалистам

5) премиальные выплаты по критериям оценки эффективности труда работников.

4.4.1. *Надбавка за сложность и напряженность работы может быть установлена в процентах к базовому окладу (тарифной ставке) или в конкретной денежной сумме.*

4.4.2. *Премиальные выплаты работникам утверждаются руководителем учреждения и оформляются приказом по учреждению. Данные выплаты производятся в фиксированной сумме, размер которой зависит от качества, количества выполняемой работы, результативности труда за оцениваемый период, личного вклада и заинтересованности в работе и т.п.*

Премиальные выплаты выплачиваются в следующий за оцениваемый период месяц. Премиальная выплата за год может выплачиваться в течение 1 квартала следующего за оценивающим годом.

4.4.3. *Персональные надбавки устанавливаются руководителем и оформляются приказом по учреждению. Персональные надбавки устанавливаются в зависимости от квалификации и сложности порученной работы.*

4.4.4. *Ежемесячная денежная выплата молодым специалистам.*

Выплата молодым специалистам является выплатой стимулирующего характера.

Молодыми специалистами считаются работники, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях по основному месту работы.

Денежные выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

Денежные выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня их приема на работу.

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
-------	---------------------	---	---------------------

1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

#### 4.4.5. Премияльные выплаты по критериям оценки эффективности труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера может осуществляться на основе балльной системы в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений устанавливаются приказом руководителя на основании решения Комиссии.

Двухуровневая комиссия назначается приказом по учреждению:

I уровень - уровень отделений, структурных подразделений (состав: заместитель директора по соответствующему направлению и начальник отдела (структурного подразделения) или заведующий отделом (структурным подразделением), при наличии член профсоюзной организации с делегированными полномочиями.

Функции Комиссии I уровня: в течение установленного срока, Комиссия оценивает выполнение показателей и критериев эффективности труда работниками структурного подразделения за прошедшее полугодие (6 месяцев), в соответствии с Приложением № 7; оформляет решение Комиссии протоколом, в соответствии с Приложением № 8; знакомит под роспись работников с оценкой эффективности его труда.

II уровень - состав: директор, заместитель директора по финансам, заместитель директора по кадрам.

Функции Комиссии II уровня: распределяет средства для выплат стимулирующего характера между структурными подразделениями; определяет размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, заведующим отделов, начальникам отделов, кабинетов, структурных подразделений, работникам, не входящим в структурные подразделения, по утвержденным показателям и критериям; рассматривает спорные вопросы; оформляет проект приказа (распоряжения) об установлении выплат стимулирующего характера на последующие полугодие (6 месяцев).

Распределение средств для выплат стимулирующего характера производится отдельно по каждой категории работников Учреждения путем введения коэффициента по должности. Коэффициенты устанавливаются в протоколе Комиссии II и зависят от финансовой возможности учреждения.

При определении размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения производится следующий расчет:

- на основании предложений, поступивших от структурных подразделений, определяется общее количество баллов по всем работникам за работу Учреждения;
- определяется стоимость балла путем деления выделенной суммы средств на премиальную выплату по критериям оценки эффективности труда работников на общее количество баллов;
- определяется размер выплаты стимулирующего характера каждому работнику Учреждения путем умножения установленного для него количества баллов на стоимость одного балла с учетом коэффициента отработанного времени и с учетом коэффициента по должности.

Премияльные выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей критериями оценки эффективности труда, по количеству набранных баллов, по которым рассчитываются премиальные выплаты к заработной плате.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера ограничивается утвержденным фондом оплаты труда, выплатами по должностным окладам со всеми повышающими коэффициентами и компенсационными выплатами.

## **5. Другие выплаты**

### **5.1. Материальная помощь.**

Материальная помощь – это единовременная денежная выплата в качестве поддержки работнику при особых жизненных обстоятельствах. Выплата не несет ни компенсационного, ни стимулирующего характера. В расчет средней заработной платы не входит.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения может оказываться в следующих случаях:

- вступление работника в брак;
- рождение в его семье ребенка;
- лечение работника или его детей (например, покупка дорогих лекарств, получение платных медицинских услуг);
- смерть члена семьи работника (например, матери, отца, супруги);
- выход работника на пенсию.

Выплата осуществляется на основании письменного заявления работника с предоставлением документов, доказывающим факт события. Таким документами могут быть: копия свидетельства о браке, о рождении ребенка, о смерти родителя и т.п.

На основании личного заявления работника издается приказ об оказании материальной помощи, где указывается сумма и срок выплаты.

Материальная помощь одному работнику может оказываться не чаще одного раза в полугодие.

Размер материальной помощи определяется кратной базовому окладу или в фиксированной сумме.

### **5.2. Оплата больничных листов.**

При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

1) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, - 100 процентов среднего заработка;

2) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, - 80 процентов среднего заработка;

3) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, - 60 процентов среднего заработка.

Первые три дня оплачиваются из средств Работодателя, остальная сумма выплачивается ФСС.

## **6. Порядок проведения тарификации работников**

6.1. Тарификация составляется на основании действующего штатного расписания.

Структура учреждения и штатное расписание разрабатываются учреждением самостоятельно. При определении штатной численности работников учреждения необходимо руководствоваться действующим законодательством, федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, профессиональными стандартами в области физической культуры и спорта, другими нормативно-правовыми актами.

Количество должностей преподавателей, учителей, тренеров, инструкторов-методистов и инструкторов по спорту в штатном расписании определяется с учетом условий и объема работы учреждения и утвержденного государственного задания на оказание государственных услуг (работ) на соответствующий финансовый год.

Штатная численность работников устанавливаются руководителем учреждения исходя из объема выделенного финансирования.

Штатное расписание утверждается приказом руководителя по учреждению и

предоставляется в Комитет. Форма и изменения штатного расписания осуществляется на основании действующего законодательства.

6.2. Для определения размеров должностных окладов и тарифных ставок руководителей, специалистов, служащих и рабочих, утверждается приказом по учреждению постоянно действующая Тарификационная Комиссия в составе заместителя директора по финансам, начальника отдела бухгалтерского учета (главного бухгалтера), работника, занимающегося вопросами кадров, а также других лиц, привлекаемых к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является директор или назначенный им заместитель.

6.3. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

6.4. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

6.5. Тарификационный список состоит из двух частей: I часть – данные о работнике, II часть – информация о составе должностного оклада. Вторая часть составляется на основании первой с учетом действующих коэффициентов. Тарификационный список составляется ежегодно на следующие даты: 1 января, 1 февраля, 1 апреля, 1 июня, 1 октября, 1 декабря. Тарификационный список заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

6.6. Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

6.7. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

6.8. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются.

Таблица № 5

Тарификационный список

**Тарификационный список работников (часть I) с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.**

(Наименование учреждения)

N п/п	Таб. N	ФИО (полностью)	Наименование должности (полностью)	Образование				Квалификационная категория			Ученая степень	Имеющиеся почетные звания, спортивные почетные звания, ведомственные знаки отличия в труде, спортивные звания	Стаж работы
				Уровень образования	Наименование учебного заведения	N выданного документа об образовании	Дата выдачи документа об образовании	Квалификационная категория	Сроки действия	Дата и номер приказа о присвоении, наименование учреждения,			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /



Специалист по кадрам \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Тарификационный список работников (часть 2) с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.**

(Наименование учреждения)																			
N п/п	Таб. N	Ф.И.О.	Должность	БЕ	Код (тарифный коэффициент для рабочих)	БО	Повышающие коэффициенты						Сумма коэффициентов	ДО	Количество занимаемых ставок	Ксум	Кр	ДО нот	
							Кст	Ксп	Ккв	Ккв	Ккв	Ккм							Куу
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Заместитель директора по финансам  
(начальник отдела бухгалтерского учета,  
главный бухгалтер) \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Примечания:**

1. В графе 10 указывается коэффициент за квалификационную категорию.
2. В графе 11 указывается коэффициент за ученую степень.
3. В графе 12 указывается один из коэффициентов по выбору работника за почетное звание Российской Федерации, СССР или почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР или ведомственный знак отличия в труде.

**7. Расчет фонда заработной платы**

Учреждение при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности планирует годовой фонд оплаты труда работников.

В годовой фонд оплаты труда работников входят должностные оклады со всеми повышающими коэффициентами, компенсационными, стимулирующими выплатами, выплатами в виде материальной помощи, а также с учетом первых трех дней нетрудоспособности.

Для расчета фонда оплаты труда по вакантным должностям применяются следующие коэффициенты:

- руководители: базовый коэффициент, соответствующий уровню образования, необходимому для занятия данной должности; коэффициенты специфики, масштаба управления и уровня управления;
- специалисты и служащие: базовый коэффициент, соответствующий уровню образования, необходимому для занятия данной должности, коэффициент стажа работы в размере, необходимом для занятия данной должности в соответствии с должностной инструкцией, и коэффициент специфики.

- рабочие: применяется размер тарифного коэффициента, необходимого для занятия данной должности в соответствии с должностной инструкцией, и коэффициента специфики по должностям рабочих.

В Учреждении в связи с круглосуточным и непрерывным режимом работы в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены (замещение, совместительство) работников, уходящих в отпуск.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

-выплачивать заработную плату 2 раза в месяц, 10-го и 25-го числа каждого месяца;

-осуществлять выплаты заработной платы через банковские карты. В случае, когда выплата заработной платы совпадает с выходными и праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне;

-предоставлять информацию работнику о начисленной заработной плате, налогах и причитающейся к выплате сумме, либо по заявлению сотрудника на адрес электронной почты, либо путем предоставления расчетного листа при непосредственном обращении в расчетный отдел бухгалтерии.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат (ст.139 ТК РФ).

Средний дневной заработок для оплаты ежегодных отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с Работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования о имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы.

Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (оплата повышения квалификации, командировочных расходов, отпусков, компенсаций при увольнении и др.) предоставляются лицам, работающим по совместительству (как внутреннему, так и внешнему), в полном объеме.

При переводе работника на другую работу в связи с ухудшением здоровья (профессиональное заболевание, увечье) по вине Работодателя работнику выплачивается разница между прежней месячной заработной платой и заработком на новой работе.

Работодатель (или его представители, уполномоченные им в установленном порядке), допустившие задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана за исключением случаев, указанных в ст.137 ТК РФ.

В случае несвоевременной выплаты заработной платы, либо при неправильном ее начислении работники могут обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора в Комиссию по трудовым спорам учреждения, а в случае несогласия с решением комиссии работники могут обратиться в суд (ст.382 ТК РФ).

При рассмотрении трудовых споров о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, Комиссия по трудовым спорам имеет право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм за весь период неправильной выплаты.

При несвоевременной выплате Работодателем заработной платы Профсоюз вправе направить представление Работодателю о нарушении условий коллективного договора, которое должно быть рассмотрено в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения согласия, разногласия рассматриваются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

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

Приложение N 1  
К Положению об оплате труда работников  
СПб ГБПОУ «Академия ледовых видов спорта  
«Динамо Санкт-Петербург»»

**Форма сводного плана комплектования**

СОГЛАСОВАНО  
Заместитель председателя  
Комитета по физической культуре  
и спорту

УТВЕРЖДАЮ

(руководитель учреждения)

"/ /  
" " 20\_\_

"/ /  
" " 20\_\_

**СВОДНЫЙ ПЛАН КОМПЛЕКТОВАНИЯ**

(наименование учреждения)

Вид спорта			Справочно: оптимальное количество спортсменов	Программа спортивной подготовки Программа спортивной подготовки 2-й ступени								ИТОГО ставок	
Этап подготовки	Количество занимающихся на спортивной подготовке	Количество занимающихся на спортивной подготовке 2-й ступени		Справочно: максимальное количество часов работы с группой в соответствии с ФССП по виду спорта				Коэффициент за 1 занимающегося	Ксумм				
				основной тренер		2-й тренер			основной тренер	2-й тренер	сумма гр. 10 + гр. 11		
1	2	3	4	час	количес- во ставок	час	количес- во ставок	9	10	11	12	13	
НП-1 С													
НП-1 П													
НП-2 С													

НП-2 П													
НП-3 С													
НП-3 П													
Т(СС)-1 С													
Т(СС)-1 П													
Т(СС)-2 С													
Т(СС)-2 П													
Т(СС)-3 С													
Т(СС)-3 П													
Т(СС)-4 С													
Т(СС)-4 П													
Т(СС)-5 С													
Т(СС)-5 П													
ССМ													
ВСМ													
ИТОГО по виду спорта (отделению)													
ВСЕГО по учреждению													

Заместитель руководителя учреждения \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись /ФИО/

Согласовано:

Начальник отдела подготовки  
спортивного резерва Комитета \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Подпись /ФИО/

Сокращения, используемые в графе "Этап подготовки":

ВСМ - высшего спортивного мастерства,

ССМ - совершенствования спортивного мастерства,

Т(СС)-1С - тренировочный (этап спортивной специализации) - спортивная подготовка,

НП-1П - начальной подготовки - спортивная подготовка 2-й ступени.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя  
Комитета по физической культуре  
и спорту

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(наименование учреждения)

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

СВОДНЫЙ ПЛАН КОМПЛЕКТОВАНИЯ

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(наименование учреждения)

Вид спорта	Дополнительная общеобразовательная программа							
	Количество занимающихся	Справочное количество групп по плану комплектования	Норма часов работы с группой в соответствии с ФГТ	Коэффициент за 1 занимающегося	Ксумм основного тренера	Ксумм второго тренера	Сумма гр. 6 + гр.7	Итого ставок
1	2	3	4	5	6	7	8	9
...								
ИТОГО по группе видов спорта								
ВСЕГО по учреждению								

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись /ФИО/

Заместитель руководителя учреждения \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись /ФИО/

Согласовано:

Начальник отдела подготовки  
спортивного резерва Комитета \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись /ФИО/

1.1. Применение норматива оплаты труда за одного занимающегося (спортсмена, обучающегося) для расчета заработной платы производится по фактической численности занимающихся (спортсменов, обучающихся) в группе в соответствии с утвержденными федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта (далее - федеральные стандарты спортивной подготовки) и базовыми требованиями к программам спортивной подготовки 2-й ступени по видам спорта, утвержденными распоряжением Комитета по физической культуре и спорту от 26.12.2016 N 558-р (далее - базовые требования к программам спортивной подготовки 2-й ступени), федеральными государственными требованиями к минимуму содержания, структуре, условиям реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта в пределах максимального количества занимающихся (спортсменов) в группе, которое не должно превышать:

1) в видах спорта 1-й группы:

- на этапе высшего спортивного мастерства - 6 человек (для профессиональных образовательных организаций - 7 человек);
- на этапе совершенствования спортивного мастерства - 7 человек (для профессиональных образовательных организаций - 8 человек);
- на тренировочном этапе - 10 человек (для занимающихся (спортсменов) свыше двух лет) и 12 человек (для занимающихся (спортсменов) до двух лет);
- на этапе начальной подготовки (свыше года) - 20 человек;
- на этапе начальной подготовки (до года) - 25 человек;

2) в видах спорта 2-й группы:

для расчета заработной платы максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

1.2. При проведении занятий допускается объединение групп.

Для расчета заработной платы максимальный количественный состав при проведении занятий с занимающимися (спортсменами) из различных групп определяется по группе, имеющей меньший показатель.

Комплектование групп спортивной подготовки осуществляется в соответствии с гендерными и возрастными особенностями развития; в зависимости от условий и организации занятий, а также условий проведения спортивных соревнований, подготовка по виду спорта осуществляется на основе обязательного соблюдения необходимых мер безопасности в целях сохранения здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку. При необходимости в одну группу могут быть объединены занимающиеся по программам спортивной и спортивной подготовки 2-й ступени.

Объединение в одну группу занимающихся (спортсменов) разных этапов подготовки возможно при условии, если разница в уровнях их спортивного мастерства не превышает двух спортивных разрядов и(или) спортивных званий.

В случаях когда наполняемость группы меньше минимального количества лиц на этапах подготовки по виду спорта, предусмотренного федеральными стандартами спортивной подготовки и базовыми требованиями к программам спортивной подготовки 2-й ступени, численность занимающихся (спортсменов) согласовывается с Комиссией Комитета. При этом оплата производится за фактическое количество человек в группе.

В смешанных группах занятия с занимающимися (спортсменами) проводятся в одно время с учетом норм, предусмотренных для соответствующего этапа подготовки; журналы ведутся отдельно на каждый этап подготовки с учетом максимального режима тренировочной работы в неделю, соответствующего данному этапу. Возможно ведение одного журнала на разные этапы подготовки при условии, что количество часов занятий в неделю на этих этапах полностью совпадает или журнал позволяет отразить учебный план и время занятий (нагрузку) каждого этапа подготовки.

Если нижняя граница по количеству человек, установленная в федеральном стандарте спортивной подготовки по виду спорта, превышает установленный Методическими рекомендациями норматив, то оплата труда за фактическую наполняемость может быть установлена по верхней границе минимальной наполняемости групп, указанной в федеральном стандарте спортивной подготовки.

Занимающимся по программам спортивной и спортивной подготовки 2-й ступени, не выполнившим предъявляемые соответствующими программами требования, по решению тренерского совета в соответствии с действующим законодательством может быть предоставлена возможность повторно продолжить спортивную и спортивную подготовку 2-й ступени на том же этапе.

1.2.1. В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10 процентов от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25 процентов от годового тренировочного объема.

На этапах спортивной и спортивной подготовки 2-й ступени общее количество часов максимального объема тренировочной нагрузки в год, установленное федеральными стандартами спортивной подготовки и базовыми требованиями к программам спортивной подготовки 2-й ступени, может быть сокращено по согласованию с Комиссией Комитета, но не более чем на 25 процентов от годового тренировочного объема.

1.2.3. Применение норматива оплаты труда за одного обучающегося производится по фактической численности обучающихся в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания, структуре, условиям реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта и к срокам обучения по этим программам в пределах максимального количества обучающихся.

В случаях когда работа тренера связана с подготовкой вратарей, со спортивными сборными командами Санкт-Петербурга, реализацией планов проведения занятий физкультурно-спортивной направленности в учреждениях 2-4 типов, расчет норматива оплаты труда тренеров по различным видам спорта осуществляется за фактически отработанные часы без учета количества занимающихся (спортсменов, обучающихся) в группе.

1.2.4. При реализации программ спортивной подготовки объем тренировочной нагрузки на этапах подготовки устанавливается в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки. При отсутствии утвержденных федеральных стандартов спортивной подготовки объем тренировочной нагрузки в неделю на этапах подготовки определяется в соответствии с **Приложением N 3 к Требованиям к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации**, утвержденным приказом Минспорта России N 999

При отсутствии в федеральных стандартах спортивной подготовки на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства установленных требований к объему тренировочного процесса, которые регламентируют количество часов в неделю и общее количество часов в год, применять следующие показатели: для этапа совершенствования спортивного мастерства оптимальная нагрузка 24 часа в неделю, 1248 часов в год; для этапа высшего спортивного мастерства - 24 часа в неделю, 1248 часов в год.

Объем тренировочной нагрузки в неделю по соответствующему виду спорта при реализации программ спортивной подготовки 2-й ступени, планов проведения занятий физкультурно-спортивной направленности, а также по группам видов спорта при реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

При реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта объем учебно-тренировочной нагрузки на этапах подготовки устанавливается в соответствии с утвержденными федеральными государственными требованиями к минимуму содержания, структуре, условиям реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта и к срокам обучения по этим программам в соответствии с **приказом** Минспорта России N 939.

1.2.5. В пределах одной ставки максимальное суммарное значение норматива оплаты труда на одного работника учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, спортивную подготовку 2-й ступени, реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, проведение занятий физкультурно-спортивной направленности, не может превышать 2,6 Ксумм при наличии у работника в тарификационном списке спортсменов этапа совершенствования спортивного

мастерства и(или) высшего спортивного мастерства; 2,4 Ксумм - на остальных этапах.

### **Расчет количества ставок тренеров (тренеров-преподавателей), инструкторов по спорту**

Количество ставок тренеров (тренеров-преподавателей) по учреждению рассчитывается в сводном плане комплектования по формуле:

$$\text{количество ставок} = \frac{\text{количество спортсменов на этапе в учреждении}}{\text{оптимальное количество спортсменов}} \times \text{количество ставок, рассчитанное в соответствии с таблицей 1}$$

где:

оптимальное количество спортсменов в соответствии с [приказом](#) Минспорта России N 999 (минимальная граница оптимального количественного состава группы) равно:

- на этапе высшего спортивного мастерства - 1 человек (для профессиональных образовательных организаций - 3 человека);
- на этапе совершенствования спортивного мастерства - 4 человека;
- на тренировочном этапе - 8 человек (для занимающихся (спортсменов) свыше двух лет) и 10 человек (для занимающихся (спортсменов) до двух лет);
- на этапе начальной подготовки (свыше года) - 12 человек;
- на этапе начальной подготовки (до года) - 14 человек;
- спортивно-оздоровительном этапе - 15 человек;

При расчете количества ставок в соответствии с [таблицей 1](#) берется объем тренерской работы на основании количества часов тренировочной нагрузки в неделю, установленного федеральными стандартами спортивной подготовки и базовыми требованиями к программам спортивной подготовки 2-й ступени, федеральными государственными требованиями к минимуму содержания, структуре, условиям реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта. При отсутствии утвержденных федеральных стандартов спортивной подготовки объем тренировочной нагрузки в неделю на этапах подготовки определяется в соответствии с приложением N 3 к требованиям, утвержденным приказом Минспорта России N 999.

Таблица 1

N	Объем тренерской работы (час)	Общее рабочее время тренера (час)	Количество ставок
1	до 9	10	0,25
2	Диапазон: от 10 до 19	20	0,5
3	Диапазон: от 20 до 29	30	0,75
4	Диапазон: от 30 до 39	40	1

### **График работы тренера**

Общее рабочее время тренера оформляется в форме графика работы тренера и утверждается руководителем учреждения.

Общее рабочее время тренера включает в себя непосредственно тренерскую работу и иные виды работ (текущий контроль, индивидуальная работа с занимающимися (спортсменами), научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и(или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися (спортсменами)).

Объем тренерской работы определяется часами (60 мин. с учетом 15 мин. перерыва), установленными программами спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), программами спортивной подготовки 2-й ступени, планами по организации и проведению спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения и занятий физкультурно-спортивной направленности.

Объем иных видов работ тренера зависит от объема тренерской работы и составляет разницу между общим рабочим временем тренера и объемом тренерской работы. Например, если объем тренерской работы составляет 9 часов, то общее рабочее время тренера - 10 часов (из них только 1 час отводится на иные виды



работ), что в свою очередь соответствует 0,25 ставки. Если объем непосредственной тренерской работы составляет 27 часов, то общее рабочее время тренера - 30 часов (из них 3 часа отводятся на иные виды работ), что в свою очередь соответствует 0,75 ставки.

Таблица 2

**Расчет количества ставок инструкторов по спорту  
Центров физической культуры, спорта и здоровья районов  
Санкт-Петербурга**

N	Объем работы инструктора по спорту, связанный с непосредственным проведением занятий (час)	Общее рабочее время инструктора по спорту (час)	Количество ставок
1	6	10	0,25
2	12	20	0,5
3	18	30	0,75
4	24 и более	40	1

Общее рабочее время инструктора по спорту включает в себя непосредственное проведение занятий физкультурно-спортивной направленности и иные виды работ, предусмотренные должностными обязанностями.

Общее рабочее время инструктора по спорту оформляется в форме графика работы инструктора по спорту и утверждается руководителем учреждения.

**Форма плана комплектования и расчета коэффициента  
норматива оплаты труда для тренера**

Таблица 6

План комплектования  
и расчет оплаты труда тренера

(Наименование учреждения)

N п/п	ФИО тренера, вид спорта, наличие совместительства	Примечания	Этап подготовки	Количество занимающихся	Норматив оплаты труда за занимающихся			Норматив оплаты труда за 1 занятие (за 1 час)			Сумма (гр. 8 + гр. 11)	Коэффициент норматива оплаты труда за результативность	Объем тренерской работы	Общее рабочее время тренера
					Размер норматива оплаты труда за одного занимающегося	Кнап, коэффициент наполняемости на этапе подготовки	Ксумм (суммарное значение норматива оплаты труда) (гр. 5 x гр. 6 x гр. 7)	Кол-во часов занятий	Норматив оплаты труда за час	Ксумм (гр. 9 x гр. 10)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	Иванов И.И.													
	Иванов И.И.													
	Итого по Иванову И.И.						Ксумм (суммарное значение норматива оплаты труда)							

---

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)  
(Подпись) (ФИО)

Заместитель руководителя учреждения  
по спортивной работе \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)  
(Подпись) (ФИО)

Примечания:

1. В данную таблицу вносятся сведения о занимающихся, отдельно на каждого тренера, работающего в учреждении.
2. В [графе 2](#) указывается ФИО тренера, условия приема на работу, работа по совместительству.
3. В [графе 3](#) указывается пояснение "второй тренер".
4. В [графе 4](#) указывается этап подготовки и год обучения, на который зачислены занимающиеся (например: Т(СС)-4).
5. В [графе 5](#) указывается фактическое количество занимающихся на указанном этапе подготовки у тренера.
6. В [графе 6](#) указывается норматив оплаты труда за одного занимающегося (спортсмена, обучающегося).
7. В [графе 7](#) указывается коэффициент наполняемости на этапе подготовки по виду спорта
8. В [графе 8](#) указывается Ксумм (суммарное значение норматива оплаты труда).

9. Графы 9 - 11 применяются для расчета оплаты труда работников за 1 занятие физкультурно-спортивной направленности в соответствии с Таблицей 2 и примечаниями к таблицам 1, 2 Приложения N 3 к Методическим рекомендациям в учреждениях при реализации планов проведения занятий физкультурно-спортивной направленности.

10. В графе 12 указывается сумма значений граф 8 и 11 таблицы 6 приложения N 1 к Методическим рекомендациям.

11. В графе 13 указывается коэффициент норматива оплаты труда за результативность.

12. Графы 14 и 15 имеют справочное назначение:

- в графе 14 указывается объем тренерской работы в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки и базовыми требованиями к программам спортивной подготовки 2-й ступени. При отсутствии утвержденных федеральных стандартов спортивной подготовки объем тренировочной нагрузки в неделю на этапах подготовки определяется в соответствии с приложением N 3 к требованиям, утвержденным приказом Минспорта России N 999;

(в ред. Распоряжения Комитета по физической культуре и спорту Правительства Санкт-Петербурга от 30.12.2020 N 750-р)

- в графе 15 указывается общее рабочее время тренера.

13. Максимальное количество часов рабочего времени устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

14. В командно-игровых видах спорта на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства с одной командой одновременно могут работать два тренера при условии, что численный состав команды в 1,5 раза превышает значение, установленное положением (регламентом) о соревнованиях по виду спорта.

15. В видах спорта "футбол" и "хоккей" два тренера одновременно могут работать с командой начиная с тренировочного этапа 3 года обучения в случае, если списочный состав команды превышает 24 человека. В этом случае в списках групп указываются фамилии двух тренеров, в плане комплектования общее количество занимающихся делится между тренерами поровну, коэффициент результативности, показанный спортсменами одной команды, суммируется и распределяется руководителем между тренерами, работающими с командой.

16. В виде спорта фигурное катание на коньках (вид синхронное катание) одновременно могут работать два тренера (тренера-преподавателя) с группой, начиная с тренировочного этапа 3 года обучения, три тренера (тренера-преподавателя) с группами ССМ и ВСМ. В этом случае в списках групп указываются фамилии всех тренеров (тренеров-преподавателей), в плане комплектования норматив оплаты труда за группу делится между тренерами (тренерами-преподавателями) поровну, коэффициент результативности, показанный спортсменами одной команды, суммируется и распределяется руководителем между тренерами (тренерами-преподавателями), работающими с командой.

**РАЗМЕР  
норматива оплаты труда работников государственных учреждений  
Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта 1-3  
типов за одного занимающегося (спортсмена, обучающегося)  
на этапах подготовки**

N п/п	Наименование услуги (работы)	Период подготовки	Виды спорта 1-й группы			Виды спорта 2-й группы			
			Размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (спортсмена, обучающегося), в долях от должностного оклада			Размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (спортсмена, обучающегося), в долях от должностного оклада			
			Спортивная подготовка	Спортивная подготовка 2-й ступени	Дополнительные общеобразовательн ые программы в области физической культуры и спорта	Спортивная подготовка	Спортивная подготовка 2-й ступени	Дополнительные общеобразовательн ые программы в области физической культуры и спорта	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	

1	Спортивно-оздоровительный этап				0,01			0,01
2	Этап начальной подготовки	До года	0,03	0,02	0,02	0,03	0,02	0,02
		Свыше года	0,04	0,03	0,03	0,04	0,03	0,03
3	Тренировочный этап	До двух лет	0,06	0,04	0,04	0,05	0,04	0,04
		Свыше двух лет	0,14	0,08	0,08	0,07	0,06	0,06
4	Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	0,30	-	0,13	0,20	-	0,10
5	Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	0,40	-	-	0,25	-	-

Таблица 2

**РАЗМЕР  
норматива оплаты труда работников государственных учреждений  
Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта 2-4  
типов за одно занятие <\*>**

N п/п	Наименование услуги (работы)	Период подготовки	Виды спорта 1-й группы			Виды спорта 2-й группы		
			Размер норматива оплаты труда за проведение одного занятия, в долях от должностного оклада <*>					
			спортивная подготовка	спортивная подготовка 2-й ступени	Занятия физкультурно-спортивной направленности	спортивная подготовка	спортивная подготовка 2-й ступени	Занятия физкультурно-спортивной направленности
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Реализация планов проведения занятий физкультурно-спортивной направленности в учреждениях 2 и 3 типов	-	-	-	0,01	-	-	0,01
2	Реализация планов проведения занятий физкультурно-спортивной направленности в учреждениях 4 типа	-	-	-	0,009	-	-	0,009

<\*> Одно занятие физкультурно-спортивной направленности продолжительностью 1 астрономический час с группой численностью 15 человек (численность занимающихся в группах по адаптивной физической культуре от 5 до 10 человек).

<\*> Норматив оплаты труда за проведение одного занятия в месяц.

Примечания к таблицам 1, 2:

1. Оплата труда тренеров может производиться по нормативам оплаты труда:
  - за одного занимающегося (спортсмена, обучающегося);
  - за фактически отработанные часы без учета количества занимающихся (спортсменов, обучающихся) в группе.
2. Решение о применении указанных форм оплаты труда тренеров принимается руководителем учреждения. Для разных групп одного тренера могут применяться разные формы оплаты труда. Применение одновременно двух форм оплаты труда за одну группу не допускается. Расчет норматива оплаты труда тренеров по различным видам спорта, когда работа тренера связана с подготовкой вратарей, со спортивными сборными командами Санкт-Петербурга, а также расчет норматива оплаты труда хореографов осуществляются за количество отработанных часов тренировочной (хореографической) работы, количество занимающихся в группе не учитывается.

**РАЗМЕР  
норматива оплаты труда тренеров, занятых подготовкой  
вратарей, со спортивными сборными командами  
Санкт-Петербурга.**

№ п/п	Наименование услуги (работы)	Этапы и период этапа подготовки	Размер норматива оплаты труда за проведение одного часа занятия, в долях от должностного оклада <*>
1.	Этап начальной подготовки	Весь период	0,05
2.	Тренировочный этап	До двух лет	0,06
		Свыше двух лет	0,07
3.	Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	0,08
4.	Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	0,09

<\*> Количество часов занятий тренера с группой устанавливается в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки при отсутствии утвержденных федеральных стандартов спортивной подготовки в соответствии с [приложением N 3](#) к требованиям, утвержденным приказом Минспорта России N 999.

Суммарное количество часов занятий хореографа с группой (отдельными спортсменами группы) не может превышать половины нормы часов, установленной федеральными стандартами спортивной подготовки, при отсутствии утвержденных федеральных стандартов спортивной подготовки в соответствии с [приложением N 3](#) к требованиям, утвержденным приказом Минспорта России N 999, для этой группы.

В случае привлечения к работе с группой (спортсменами группы) вторых тренеров (специалистов, хореографов) суммарное количество часов всех привлеченных работников не должно превышать половины нормы часов, установленной федеральными стандартами спортивной подготовки, при отсутствии утвержденных федеральных стандартов спортивной подготовки в соответствии с [приложением N 3](#) к требованиям, утвержденным приказом Минспорта России N 999.

При оплате труда за фактически отработанные часы не допускается объединение в одну группу занимающихся с разных этапов и периодов этапа подготовки.

3. Норматив оплаты труда ([таблица 1](#)) применяется при условии выполнения тренером максимального объема тренерской нагрузки в неделю, установленного федеральными стандартами спортивной подготовки, а при их отсутствии [приложением N 3](#) к требованиям, утвержденным приказом Минспорта России N 999.

При уменьшении недельной нагрузки тренеру размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (спортсмена, обучающегося) рассчитывается по формуле:

$$\frac{\text{Ксумм}}{\text{Количество часов в неделю в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки, а при их отсутствии - приложением N 3 к требованиям, утвержденным приказом Минспорта России N 999.}} \times \text{фактически отработанное время (часы в неделю)}$$

4. Для реализации программ спортивной подготовки на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, а в случаях, предусмотренных федеральными стандартами спортивной подготовки, и на других этапах, кроме основного тренера по виду спорта (спортивной дисциплине) допускается привлечение дополнительно второго тренера (иного специалиста) с тренировочной нагрузкой в многоборья, метания, прыжки с шестом), парусный спорт, полиатлон, прыжки в воду, прыжки на батуте, прыжки на лыжах с трамплина, синхронное плавание, скалолазание, сноуборд, спортивная акробатика, спортивные предельных половины от установленного недельного объема тренировочной нагрузки занимающегося (спортсмена) и при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку.

5. В видах спорта: акробатический рок-н-ролл, биатлон, альпинизм, велоспорт, гребной слалом, горнолыжный спорт, лыжное двоеборье, конный спорт, легкая атлетика (легкоатлетические гимнастика, танцевальный спорт, стрельба из лука, стендовая стрельба, современное пятиборье, пулевая стрельба, триатлон, фигурное катание, фристайл, фехтование, художественная гимнастика, водно-моторный спорт, подводное плавание, спорт слепых, спорт лиц с поражением ОДА допускается привлечение дополнительно второго тренера (иного специалиста) при условии одновременной работы со спортсменами, начиная с начального этапа подготовки. Объем работы вторых тренеров не должен превышать половины от объема работы основного тренера.

Таблица 3

**РАЗМЕР  
норматива оплаты труда работников государственных учреждений  
Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта  
1 типа (отделения адаптивного спорта) за одного  
занимающегося (спортсмена, обучающегося) на этапах  
подготовки**

№ п/п	Наименование услуги (работы)	Период подготовки	1-я функциональная группа спорта лиц с поражением ОДА и спорта слепых				2-я функциональная группа спорта лиц с поражением ОДА и спорта слепых				3-я функциональная группа спорта лиц с поражением ОДА и спорта слепых. Спорт глухих и спорт лиц с интеллектуальными нарушениями				
			Размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (спортсмена, обучающегося), в долях от должностного оклада				Размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (спортсмена, обучающегося), в долях от должностного оклада				Размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (спортсмена, обучающегося), в долях от должностного оклада				
			Спортивная подготовка	Спортивная подготовка 2-й степени	Занятия физкультурно-спортивной направленности	Дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта	Спортивная подготовка	Спортивная подготовка 2-й степени	Занятия физкультурно-спортивной направленности	Дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта	Спортивная подготовка	Спортивная подготовка 2-й степени	Занятия физкультурно-спортивной направленности	Дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Спортивно-оздоровительный этап					0,01					0,01				0,01
2	Этап начальной подготовки	До года	0,15	0,1		0,1	0,06	0,038			0,038	0,045	0,03		0,03
		Свыше года	0,2	0,15		0,12	0,075	0,057			0,057	0,06	0,046		0,046
3	Тренировочный этап	До двух лет	0,233	0,167		0,14	0,1	0,071			0,071	0,088	0,062		0,062

		Третий год	0,28	0,2		0,18	0,168	0,168		0,11	0,14	0,107		0,107
		Четвертый и последующие годы	0,42	0,3		0,2	0,21	0,21		0,13	0,14	0,11		0,11
4	Этап совершенствования спортивного мастерства	До года	0,7	-		0,25	0,467	-		0,18	0,35	-	-	0,15
		Свыше года	0,75	-		-	0,5	-		-	0,375	-		-
5	Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	0,8	-		-	0,53	-		-	0,4	-		-

Таблица 4

**РАЗМЕР  
норматива оплаты труда работников государственных учреждений  
в области физической культуры и спорта 1 типа (отделения  
адаптивного спорта) за одно занятие**

N п/п	Наименование услуги (работы)	Период подготовки												
		1-я функциональная группа спорта лиц с поражением ОДА и спорта слепых				2-я функциональная группа спорта лиц с поражением ОДА и спорта слепых				3-я функциональная группа спорта лиц с поражением ОДА и спорта слепых. Спорт глухих и спорт лиц с интеллектуальными нарушениями				
		Размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (спортсмена, обучающегося), в долях от должностного оклада				Размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (спортсмена, обучающегося), в долях от должностного оклада				Размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (спортсмена, обучающегося), в долях от должностного оклада				
		Спортивная подготовка	Спортивная подготовка 2-й ступени	Занятия физкультурно-спортивной направленности	Дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта	Спортивная подготовка	Спортивная подготовка 2-й ступени	Занятия физкультурно-спортивной направленности	Дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта	Спортивная подготовка	Спортивная подготовка 2-й ступени	Занятия физкультурно-спортивной направленности	Дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Реализация планов проведения занятий физкультурно-спортивной направленности	-	-		0,1		-		0,038	-	-		0,03	-

Примечания к таблицам 3, 4:

1. Комплектование групп спортивной подготовки по спортивным дисциплинам видов адаптивного спорта осуществляется с учетом степени ограничения функциональных возможностей спортсменов, необходимых для занятий определенной дисциплиной вида адаптивного спорта (далее - функциональные группы).
2. Распределение занимающихся по функциональным группам для занятий определенным видом спорта рекомендуется устанавливать распорядительным актом учреждения до начала тренировочного (учебного) года.
3. В случае объединения в одну группу спортивной подготовки разных по возрасту, функциональной группе или уровню спортивной подготовленности разницу в степени функциональных возможностей не рекомендуется превышать одной функциональной группы, а разницу в уровне спортивной подготовленности - двух спортивных разрядов (званий).
4. В командных игровых видах спорта комплектование групп подготовки рекомендуется производить с учетом композиции функциональных классов в команде в соответствии с официальными правилами соревнований и положениями (регламентами) их проведения.

5. Объединение спортсменов разных функциональных групп в одну группу занимающихся возможно при условии подготовки спортсменов по аналогичным спортивным дисциплинам с учетом соблюдения правил техники безопасности. В таких случаях количественный состав занимающихся не может превышать максимальной нормы, установленной для функциональной группы, имеющей наиболее высокую степень ограничения функциональных возможностей.

6. Для реализации программ спортивной подготовки на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, а в случаях, предусмотренных утвержденными федеральными стандартами спортивной подготовки, и на других этапах, кроме основного тренера по виду спорта (спортивной дисциплине) допускается привлечение дополнительно второго тренера (иного специалиста) с тренировочной нагрузкой в пределах половины от установленного недельного объема тренировочной нагрузки занимающегося (спортсмена) и при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку.

Оплата труда второго тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, иного специалиста может производиться по нормативу за одного занимающегося (спортсмена), не превышающей половину соответствующего норматива основного тренера.

9. Норматив оплаты труда (таблица 3) применяется при условии выполнения тренером максимального объема тренерской нагрузки в неделю, установленного федеральными стандартами спортивной подготовки, а при их отсутствии - региональными стандартами, подготовленными с учетом требований приказа Минспорта России N 999.

При уменьшении недельной нагрузки тренеру размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (спортсмена, обучающегося) рассчитывается по формуле:

$$\frac{\text{Ксумм}}{\text{Количество часов в неделю в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки, а при их отсутствии - приложением N 3 к требованиям, утвержденным приказом Минспорта России N 999}} \times \text{фактически отработанное время (часы в неделю)}$$

### Списки групп совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства

Списки групп совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства представляются учреждением по форме согласно таблице 5 и утверждаются Комитетом по физической культуре и спорту.

Таблица 5

### Списки групп совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства

(Наименование учреждения)

N п/п	Фамилия, имя, отчество спортсмена (полностью)	Дата рождения (полностью)	Вид спорта, спортивная дисциплина	Этап подготовки	Спорт. звание, разряд	Номер и дата приказа о присвоении (подтверждении, кем присвоен)	Фамилия, имя, отчество (полностью) первого тренера (справочно)	Фамилия, имя, отчество (полностью) второго тренера (справочно)	Количество стартов в предыдущем сезоне	Планируемые результаты предыдущего сезона	Выполнение планируемого результата предыдущего сезона	Лучшие результаты предыдущего сезона	Планируемые результаты будущего сезона
-------	---	---------------------------	-----------------------------------	-----------------	-----------------------	---	--	--	--	---	---	--------------------------------------	--

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Заместитель руководителя учреждения по спортивной работе \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /



**Коэффициенты результативности участия руководителей,  
специалистов государственных учреждений Санкт-Петербурга  
в области физической культуры и спорта 1, 2, 3 типов**

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Коэффициент результативности участия тренера при непосредственной подготовке спортсмена (команды) не менее одного года	Коэффициент результативности участия тренера в подготовке спортсмена (команды) не менее трех лет на любых этапах подготовки		Коэффициент результативности участия руководителя, специалиста (кроме тренера)
1	2	3	4	5		6
1. Всероссийские, региональные, прочие официальные спортивные соревнования <1>						
1.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	До 1,00	До 0,10		До 0,10
		2-3	До 0,80	До 0,08		До 0,08
		4-6	До 0,60	До 0,06		До 0,06
1.2	Первенство России (юниоры, юниорки, молодежь), Спартакиада молодежи России (финалы)	1	До 0,80	До 0,08		До 0,08
		2-3	До 0,60	До 0,06		До 0,06
		4-6	До 0,40	До 0,04		До 0,04
1.3	Первенство России (юноши и девушки), Спартакиада учащихся (финалы)	1	До 0,60	До 0,06		До 0,06
		2-3	До 0,40	До 0,04		До 0,04
		4-6	До 0,20	До 0,03		До 0,03
1.4	Спартакиада спортивных школ (финалы), Первенство России (младшие юноши и девушки), прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	До 0,40	До 0,04		До 0,04
		2-3	До 0,20	До 0,03		До 0,03
1.5	Чемпионат Санкт-Петербурга	1	До 0,24	До 0,03		До 0,03
		2-3	До 0,16	До 0,03		До 0,03
1.6	Первенство Санкт-Петербурга	1	До 0,15	До 0,03		До 0,03
		2-3	До 0,10	До 0,03		До 0,03
2. Передача, переход спортсменов, участие в составе спортивной сборной команды Российской Федерации						
2.1	Передача, переход спортсменов в учреждения Санкт-Петербурга <1>	-	До 1,00	До 0,10		До 0,10
2.2	Передача спортсменов в группы совершенствования спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства <2>	-	До 1,00	-		-
2.3	Участие в составе спортивной сборной команды Российской Федерации в официальных международных соревнованиях по командно-игровым видам спорта	-	До 1,00	До 0,10		До 0,10

<1> Коэффициент результативности за передачу, переход спортсменов в государственные учреждения Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта начисляется только за передачу спортсмена в группы спортивной подготовки другого учреждения на этапы ССМ и ВСМ и к другому тренеру.

<2> Коэффициент результативности за передачу, переход спортсменов в том же учреждении к другому тренеру.

1. Основанием для установления коэффициента результативности являются протоколы (копии протоколов) соревнований, приказы учреждения (выписки из приказов, копии приказов) о зачислении спортсменов в группы тренеров (тренеров-преподавателей).

2. Коэффициент результативности руководителей, специалистов (кроме тренеров (тренеров-преподавателей) за обеспечение высококачественного тренировочного процесса применяется в случае их непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса. Перечень должностей в спортивных школах, спортивных школах олимпийского резерва, училищах олимпийского резерва, центрах спортивной подготовки, по которым применяется коэффициент результативности:

- руководитель;
- заместитель руководителя по спортивной работе;
- заместитель руководителя по учебной (воспитательной) работе;
- начальник команды;
- главный врач (начальник отдела, в чьи должностные обязанности входит руководство отделом по медицинскому контролю за занимающимися);
- заведующий спортивным отделением;
- администратор команды;
- начальник спортивного отдела;
- инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
- старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
- инструктор-методист по адаптивной физической культуре;
- старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре;
- инструктор-методист;
- старший инструктор-методист;
- инструктор по спорту;
- врач;
- средний медицинский персонал (в должностные обязанности которого входит организация и осуществление медицинского контроля за состоянием здоровья занимающихся учреждения или проведение врачебно-педагогических наблюдений за занимающимися, определение функциональных особенностей организма спортсмена, особенностей реакций в различные периоды тренировки; перед, во время и после соревнований; в период восстановления; проведение занятий по лечебной физкультуре и комплекса процедур со спортсменами);
- медицинская сестра по массажу (массажист).

Перечень должностей в центрах физической культуры, спорта и здоровья районов Санкт-Петербурга, по которым применяется коэффициент результативности:

- руководитель;
- заместитель руководителя по спортивно-массовой работе;
- начальник отдела спортивно-массовой работы;
- инструктор-методист;
- инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
- инструктор по спорту.

4. При расчете коэффициента результативности учитываются официальные спортивные мероприятия, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, календарные планы спортивных мероприятий субъектов Российской Федерации.

5. При расчете коэффициента результативности учитываются статус и наименование соревнований, определяемые в соответствии с [Положением](#) о Единой всероссийской спортивной классификации, утвержденным приказом Министерства спорта Российской Федерации от 20.02.2017 N 108 (далее - Положение о ЕВСК).

6. Коэффициент результативности применяется в полном объеме при условии выполнения норм, требований и условий, утвержденных Положением о ЕВСК.

7. Если в соревнованиях приняло участие меньше спортсменов (пар, групп, экипажей, команд и т.п.), чем указано в Положении о ЕВСК, то коэффициент результативности устанавливается в следующих размерах:

- менее 100% участников - в размере 50% от установленного коэффициента результативности;
- при количестве участников 3 коэффициент результативности устанавливается только за 1 место;
- менее 3 участников - коэффициент результативности не устанавливается.

8. Коэффициент результативности тренеру за места, показанные в командных зачетах (кроме эстафет, экипажей, пар), в командах (группах) в индивидуальных и игровых видах спорта (кроме командно-игровых), устанавливается:

- если у одного тренера в составе команды участвовал один спортсмен - в размере 100% от установленного коэффициента результативности;
- если у одного тренера в составе команды участвовали два спортсмена - в размере 75% от установленного

- коэффициента результативности за каждого спортсмена;
- если у одного тренера в составе команды участвовали три спортсмена и более - в размере 65% от установленного коэффициента результативности за каждого спортсмена.
9. Коэффициент результативности тренеру за передачу спортсменов в группы ССМ, ВСМ учреждения применяется при условии передачи спортсмена к другому тренеру (другое учреждение).
10. После перехода спортсмена, показавшего результат в течение одного года после перехода в другое спортивное учреждение (к другому тренеру), коэффициент результативности устанавливается руководителям и специалистам учреждения, из которого отчислен спортсмен (тренеру, от которого ушел спортсмен), при условии подтверждения непосредственной работы тренера со спортсменом в течение трех последних лет.
11. За результаты, показанные спортсменом в первый год после перехода из другого учреждения, руководителям и специалистам учреждения коэффициент результативности устанавливается в размере 50%.
12. При наличии оснований для применения нескольких коэффициентов за одного спортсмена за результаты, показанные на соревнованиях, применяется один наивысший коэффициент. В случае передачи спортсмена к другому тренеру могут применяться 2 коэффициента результативности (в этом случае они суммируются): за результат, показанный спортсменом на соревнованиях, и передачу спортсмена к другому тренеру.
13. В командно-игровых видах спорта коэффициент результативности устанавливается за количество игроков, участвовавших в соревнованиях, но не более количества, установленного правилами игры по виду спорта для заявки на игру (матч). При условии, что с одной командой работают 2 тренера, коэффициент результативности, показанный спортсменами одной команды, суммируется и распределяется между тренерами (тренерами-преподавателями), работающими с этой командой.
14. Если по истечении срока действия установленного коэффициента спортсмен не показал указанного в таблице результата, то коэффициент результативности за результат не устанавливается.
15. В случае если количество участников спортивных соревнований (спортсмен, команда) 6 и менее, то коэффициент результативности устанавливается только за 1, 2 или 3 занятое место в спортивных соревнованиях различного уровня.
16. При параллельных зачетах, дающих право спортсменам выступать за несколько регионов на российских и международных соревнованиях, в случае, если Санкт-Петербург не является основным регионом, коэффициент результативности устанавливается в размере 50 процентов от установленного коэффициента.
17. Коэффициент результативности тренерам, осуществлявшим на любых этапах подготовки сроком не менее 3 лет подготовку спортсмена, применяется соответствующий коэффициент. Подтверждающим документом служат копии протоколов соревнований или выписки, заверенные региональной спортивной федерацией Санкт-Петербурга по виду спорта, и копии приказов о зачислении спортсмена в группы тренера. В данном случае наличие спортсмена в действующих списках учреждения не обязательно.
18. Коэффициент результативности руководителям учреждений, находящихся в ведении Комитета, устанавливается в размере не более 6.
- 18.1. Коэффициент результативности заместителю руководителя по спортивной работе и заместителю руководителя по учебной (воспитательной) работе устанавливается локальным актом учреждения, в соответствии с расчетом согласно [таблице 7](#); остальным специалистам устанавливается локальным актом учреждения в порядке, в соответствии с расчетом согласно [таблице 7](#).
- 18.2. Коэффициент результативности не подлежит перераспределению между иными работниками в случае увольнения (смерти) работника, а в государственное задание вносятся соответствующие изменения.
- 18.3. Принимаемому на работу работнику, которому на предыдущем месте работы в соответствии с Постановлением установлен коэффициент результативности, установленный коэффициент результативности сохраняется до конца финансового года.
- 18.4. При переводе работника, которому установлен коэффициент результативности, на иную должность в том же учреждении установленный коэффициент результативности сохраняется до конца финансового года.
19. При зачислении спортсмена в учреждения среднего профессионального образования, осуществляющие подготовку спортивного резерва (далее - СПО), продолжающего тренироваться в спортивной школе или спортивной школе олимпийского резерва, коэффициент результативности работникам СПО устанавливается в размере 50% от коэффициентов результативности, установленных [таблицей 6](#).
20. Коэффициент результативности за результаты, показанные на чемпионатах и первенствах Санкт-Петербурга в видах спорта, кроме командно-игровых, в спортивных школах, спортивных школах олимпийского резерва, профессиональных образовательных организациях, подведомственных Комитету, применяется за результаты спортсменов, зачисленных на этапы начальной подготовки, тренировочные этапы.
22. Коэффициент результативности за результаты, показанные на чемпионатах и первенствах Санкт-Петербурга в командно-игровых видах спорта, применяется в спортивных школах и спортивных школах олимпийского резерва; в профессиональных образовательных организациях Санкт-Петербурга, осуществляющих подготовку спортивного резерва, не применяется.
23. Руководитель учреждения устанавливает коэффициент результативности работникам с начала следующего финансового года за результаты, показанные спортсменами за период с 1 декабря предыдущего

года по 30 ноября текущего года на основании протоколов соревнований или их заверенных копий. Коэффициент результативности устанавливается на один год.

24. За передачу спортсменов в профессиональные образовательные организации, осуществляющие подготовку спортивного резерва, и в группы совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства к другому тренеру коэффициент результативности тренерам устанавливается при условии их непосредственной работы со спортсменом не менее трех последних лет, другим руководителям и специалистам при условии, что спортсмен проходил спортивную подготовку в учреждении не менее трех последних лет, на 2 года - при условии завоевания спортсменом в первый год после передачи не ниже 10 места на чемпионате или первенстве России. Если спортсмен не смог показать указанный результат, коэффициент результативности за передачу устанавливается на 1 год.

26. Вторым тренерам размер коэффициента результативности устанавливается в размере, рассчитанном пропорционально отработанному времени от первого тренера.

Таблица 7

### Расчет коэффициента результативности

N п/п	ФИО тренера (инструктора по спорту)	ФИО спортсмена	Дата рождения	Наименование соревнований	Занятое место	Количество участников (команд)	Дата проведения	Дата и N приказа о зачислении (переводе с этапа на этап, отчислении) спортсмена в учреждение	Сведения о предыдущем (следующем) учреждении, в котором проходил(т) подготовку спортсмен		Сроки действия выплат (с... по...)	Размер установленного коэффициента результативности тренеру	Коэффициент результативности другим работникам, кроме тренеров
									Наименование учреждения	Дата и N приказа об отчислении (зачислении)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

**ПОРЯДОК  
ИСЧИСЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА СТАЖА РАБОТЫ (Кст)**

1. *Всех работников учреждения, кроме педагогического персонала.*

Таблица 1

Стажевая группа	Руководители	Специалисты	Служащие
Стаж работы более 20 лет	-	0,45	0,30
Стаж работы от 10 до 20 лет	-	0,40	0,25
Стаж работы от 5 до 10 лет	-	0,35	0,20
Стаж работы от 2 до 5 лет	-	0,30	0,15
Стаж работы от 0 до 2 лет	-	0,05-0,25	0,05-0,15

Для должностей тренер (старший тренер), инструктор-методист (старший инструктор-методист), инструктор по спорту и других специальностей в области физической культуры и спорта, кроме должностей тренер-преподаватель по спорту и инструктор-методист, учитывается весь стаж работы по направлениям деятельности в области физической культуры и спорта и(или) физического воспитания.

Специалистам и служащим, приступившим к работе в течение двух лет после окончания учебного заведения по специальности или получившим образование по специальности, являющимся работниками учреждения, до момента достижения стажа работы до двух лет устанавливается коэффициент стажа: специалистам - в размере 0,25; служащим - в размере 0,15.

При установлении коэффициента стажа для специалистов, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов (старших инструкторов-методистов), являющихся педагогическими работниками, учитывается стаж, соответственно, тренерско-преподавательской работы и методической работы, предусмотренные Перечнем 1 для тренеров-преподавателей, включая старших, и Перечнем 2 для инструкторов-методистов, включая старших.

**ПЕРЕЧЕНЬ 1  
организаций и должностей, время работы в которых  
засчитывается в стаж тренерско-преподавательской работы**

Организация	Наименование должностей
Профессиональные образовательные организации, осуществляющие подготовку спортивного резерва, ШВСМ, СДЮШОР, ДЮСШ, ДЮКФП, школы-интернаты спортивного профиля, другие образовательные учреждения физкультурно-спортивной направленности	Тренер, тренер-преподаватель по спорту (включая старшего), тренер-преподаватель (включая старшего), тренер-преподаватель по хореографии; педагог дополнительного образования <*>, руководитель кружка <*>
Органы управления физической культурой	Тренер
Спортивные общества, спортивные клубы армии и флота, спортивные клубы предприятий и вузов, профкомы предприятий	Тренер, тренер-преподаватель по спорту, тренер-преподаватель по хореографии; старший тренер-преподаватель
Государственный балет, балетные труппы театров	Тренеры-преподаватели по хореографии, артист балета, хореограф, балетмейстер
Образовательные учреждения	Учитель физической культуры, преподаватель физической культуры, тренер-преподаватель,

	другие педагогические должности физической культуры и спорта
Учреждения культуры (для тренеров по хореографии)	Артист балета, хореограф, балетмейстер, руководитель кружка (по направлению: хореография, танец), педагог дополнительного образования (в области хореографии, танца)
Центры физической культуры, спорта и здоровья администраций районов Санкт-Петербурга	Тренер, инструктор по спорту

<\*> В стаж работы тренера-преподавателя включается работа в должности педагога дополнительного образования и(или) руководителя кружка при условии подтверждения работы в этой должности в отрасли физической культуры и спорта.

**ПЕРЕЧЕНЬ 2**  
**организаций и должностей, время работы в которых**  
**засчитывается в стаж инструкторов-методистов**

Организация	Наименование должности, выполняемая работа
Сборная команда Российской Федерации, СССР Команда мастеров по игровым видам спорта Высшая лига по игровым видам спорта I-II лига по игровым видам спорта	Тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты
Органы государственного управления физической культурой и спортом, федерации, ассоциации, союзы по видам спорта, ДСО и ведомства	Государственные тренеры; инструкторы и методисты по спорту и физической культуре; специалисты по спорту
Профессиональные образовательные организации, осуществляющие подготовку спортивного резерва, ШВСМ, СДЮШОР, ДЮСШ, ДЮКПФ, школы (интернаты) спортивного профиля, спортивные общества, спортивный клуб армии, спортивные клубы предприятий, вузов, ГОУДО физкультурно-спортивной направленности, профкомы предприятий	Руководитель учреждения, заместитель руководителя по учебной (спортивной, учебно-спортивной) работе, руководитель структурного подразделения по учебной (спортивной, учебно-спортивной) работе, старший инструктор-методист, инструктор-методист, тренер-преподаватель (включая старшего), тренер-преподаватель по спорту (включая старшего), методист, старший методист
Сборные команды Российской Федерации, СССР, научно-исследовательские институты	Научно-методическая работа

2. Расчет стажа педагогического персонала

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 <1>	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	

<1> Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, за исключением работников, если они отвечают одновременно следующим условиям:

1) получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

2) впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

3) состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

Приложение N 4  
К Положению об оплате труда работников  
СПб ГБПОУ «Академия ледовых видов спорта  
«Динамо Санкт-Петербург»»

**КОЭФФИЦИЕНТ СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ (Ксп)**

Коэффициент специфики (далее –Ксп) устанавливается по типу 1 учреждения (профессиональные образовательные учреждения).

Ксп учитывает тип учреждения, особенности деятельности учреждения, его специализированных отделений по видам спорта, а также отделений по олимпийским видам спорта.

Верхняя граница коэффициента специфики устанавливается для работника, принимавшего непосредственное участие в подготовке олимпийского чемпиона в текущем олимпийском цикле.

Для всех остальных работников коэффициент специфики устанавливается по нижней границе в соответствии с Таблицей 1

Таблица 1

N П/П	Наименование коэффициентов	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	0,35-0,50	0,35-0,65	0,20-0,35

### КОЭФФИЦИЕНТ КВАЛИФИКАЦИИ (Ккв)

1. Коэффициент квалификации состоит из трех частей:  
первая - коэффициент квалификации за квалификационную категорию (класс квалификации) (далее - квалификационная категория);

вторая - коэффициент квалификации за ученую степень;

третья - коэффициент квалификации за почетное звание Российской Федерации (Заслуженный работник физической культуры и спорта России, СССР; Заслуженный учитель России, СССР), или почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР (Заслуженный тренер России, СССР, РСФСР; Заслуженный мастер спорта России, СССР, РСФСР; Почетный спортивный судья России), или ведомственный знак отличия в труде ("За заслуги в развитии физической культуры и спорта", "Почетный работник общего образования...", "Отличник физической культуры и спорта", "Отличник образования").

Коэффициент квалификации может устанавливаться при наличии у работника документов, подтверждающих право его применения.

2. Квалификационные категории педагогическим работникам учреждения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам и руководителям учреждений, сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

3. Квалификационные категории, установленные по должности тренер-преподаватель, учитываются по должностям тренер до окончания срока их действия.

Квалификационные категории, установленные по должности инструктор-методист, учитываются по должностям инструктор-методист физкультурно-спортивной организации до окончания срока их действия.

4. Квалификационные категории межотраслевым специалистам устанавливаются руководителем учреждения на основе квалификационных характеристик соответствующих должностей. При этом учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

5. Квалификационные категории тренерам и иным специалистам в области физической культуры и спорта присваиваются в соответствии с действующим законодательством.

6. Коэффициент квалификации за категорию может устанавливаться только по той должности, по которой она получена, за исключением следующих случаев:

1) Для применения коэффициента квалификации за категорию для инструкторов по спорту, специалистов по подготовке сборных команд, инструкторов по организационно-массовой работе, инструкторов (осуществляющих спортивно оздоровительную работу по месту жительства) может быть использована категория, установленная по должности тренер-преподаватель, учитель физической культуры (физического воспитания), преподаватель физической культуры, инструктор-методист.

2) При переходе с должности "тренер-преподаватель" на должность инструктор-методист для расчета должностного оклада по должности инструктор-методист может применяться категория, установленная по должности тренер-преподаватель и наоборот.

9. Коэффициент квалификации за категорию по должностям специалистов устанавливается согласно Таблице 1:

Таблица 1

Наименование должности, категория работников	Категория	Размер коэффициента
--	-----------	---------------------



1	2	3
Руководители	Высшая	0,35
	Первая	0,20
	Вторая	0,15
Тренер Тренер-преподаватель Инструктор-методист Инструктор по спорту Инструктор по организации работы с населением Специалист по подготовке сборных команд	Высшая	0,35
	Первая	0,20
	Вторая	0,15
Медицинские работники	Высшая	0,35
	Первая	0,20
	Вторая	0,15
Иные специалисты	Высшая	0,35
	Первая	0,20
	Вторая	0,15

10. Коэффициент квалификации за ученую степень, почетное звание Российской Федерации, СССР, почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР, ведомственный знак отличия в труде по должностям специалистов устанавливается в соответствии с Таблицей 2

Таблица 2

N п/п	Наименование коэффициентов	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			
		Высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		Ведущая категория, I класс	0,30	0,30	
		Первая категория, II класс	0,20	0,20	
		Вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		Ученая степень:			
		Доктор наук	0,4	0,4	
		Кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Заслуженный работник физической культуры..."	0,4	0,4	0,4
		"Заслуженный учитель..."	0,4	0,4	0,4
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Заслуженный тренер..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный мастер спорта..."	0,40	0,40	0,40
		"Почетный спортивный судья России"	0,40	0,40	0,40
Ведомственные знаки отличия в труде:					
Почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры"	0,15	0,15	0,15		

	и спорта"			
	Знак "Отличник физической культуры и спорта"	0,10	0,10	0,10
	Знак "Отличник народного образования"	0,10	0,10	0,10
	Знак "Отличник народного просвещения"	0,10	0,10	0,10
	Знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации"	0,10	0,10	0,10

Приложение N 6  
К Положению об оплате труда работников  
СПб ГБПОУ «Академия ледовых видов спорта  
«Динамо Санкт-Петербург»»

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,  
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ И УРОВНЯ УПРАВЛЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**Группы, объемные показатели и порядок отнесения учреждений  
к группам объемных показателей и к группам по оплате труда  
(коэффициент масштаба управления (Кму)), ( коэффициент уровня управления (КУУ))**

Физкультурно-спортивные сооружения, находящиеся на праве оперативного управления, занимаемые учреждениями по договорам безвозмездного пользования, аренды (далее - сооружения), относятся к группам в зависимости от пропускной способности, режима эксплуатации, трудоемкости обслуживания и наличия мест для зрителей по следующим показателям в баллах:

Таблица 1

Группа по объемным показателям	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям <*>	Количество баллов или тип учреждения	Установленный коэффициент масштаба управления
I	Группа 1	Свыше 400 или Санкт-Петербургское государственное автономное учреждение "Дирекция по управлению спортивными сооружениями", Санкт-Петербургское государственное автономное учреждение "Центр подготовки спортивных сборных команд Санкт-Петербурга"	0,80
		От 201 до 400 или Государственное бюджетное учреждение "Санкт-Петербургский центр физической культуры и спорта"	0,70
II	Группа 2	От 188 до 200	0,60
		От 176 до 187	0,50
III	Группа 3	От 151 до 175	0,40
IV		От 126 до 150	0,30

V	Группа 4	От 101 до 125	0,20
VI		От 76 до 100	0,15
VII	Группа 5	До 75	0,10

<\*> Группа по оплате труда руководителей устанавливается в зависимости от объемных показателей. Объемные показатели - показатели, характеризующие сооружения в зависимости от назначения, пропускной способности, режима эксплуатации, трудоемкости обслуживания и наличия мест для зрителей.

Для определения размера коэффициента масштаба управления руководителю учреждения учитываются объемные показатели всех спортивных объектов. Присвоенная группы масштаба управления утверждается Комитетом по следующей форме:

Таблица 2

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя  
Комитета по физической культуре  
и спорту

"/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
" \_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ

\_\_\_\_\_  
(руководитель учреждения)

"/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
" \_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

#### ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

N п/п	Наименование	Показатели	Количество баллов за единицу	Количество единиц	Общее количество баллов
Вид физкультурно-спортивного сооружения учреждения					
1					
2 ...					
ИТОГО по физкультурно-спортивному сооружению учреждения					
1	Ставки тренеров (тренеров-преподавателей, инструкторов по спорту и др.) в соответствии со сводным планом комплектования				
2	Спортивные классы				
3 ...					
Итого по учреждению					

Тип учреждения -

Вид учреждения -

Группа по объемным показателям сооружения -

Группа по объемным показателям учреждения -

Группа по оплате труда -  
Коэффициент масштаба управления -

Заместитель руководителя учреждения \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Согласовано:

Начальник курирующего отдела

(отдела подготовки спортивного резерва  
или отдела по спортивно-массовой работе

Комитета по физической культуре и спорту \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Оценка в баллах каждого спортивного элемента сооружения определяется по следующим показателям:

1. Для учреждений, имеющих собственные спортивные сооружения:

- за единицу единовременной пропускной способности открытого сооружения начисляется 0,15 балла, закрытого - 0,2 балла;

- за каждого работающего по его обслуживанию - 1 балл;

- за ставку тренера, инструктора по спорту - 1,5 балла;

- за ставку инструктора по работе с населением (по месту жительства) - 1 балл;

- за ставку учителя, преподавателя - 1 балл;

- за организацию специализированных спортивных классов по видам спорта с продленным днем обучения и углубленным тренировочным процессом в общеобразовательных организациях - 1,5 балла.

2. Для учреждений, использующих сооружения по договору аренды (договору оказания услуг) и(или) договору безвозмездного пользования:

- за спортивные сооружения, используемые по договору аренды (договору оказания услуг) - 10 баллов;

- за спортивные сооружения, используемые по договору безвозмездного пользования - 8 баллов.

Расчет применения коэффициентов осуществляется в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Группа по спортивным сооружениям для применения коэффициента	Число спортивных сооружений, арендуемых и используемых безвозмездно	Повышающий коэффициент для расчета баллов за арендуемые спортивные сооружения (К = 10)	Повышающий коэффициент для расчета баллов за спортивные сооружения, используемые безвозмездно (К = 8)	Количество баллов за спортивные сооружения, используемые по договору аренды (договору оказания услуг) (гр. 3 x 10)	Количество баллов за спортивные сооружения, используемые по договору безвозмездного пользования (гр. 4 x 8)
1	2	3	4	5	6
1	1-5	1,5	1,5		
2	6-10	2,0	2,0		
3	11-15	2,5	2,5		
4	16-20	3,0	3,0		
5	21 и более	3,5	3,5		

Для учреждений, имеющих собственные спортивные сооружения и проводящих тренировочный процесс только на собственных спортивных сооружениях, объемные показатели утверждаются 1 раз в 4 года и обязательно после их реконструкции.

Для учреждений, использующих сооружения по договору аренды (договору оказания услуг) и(или) договору безвозмездного пользования, объемные показатели утверждаются ежегодно.

Сооружения относятся к одной из семи групп по совокупной оценке объемных показателей всех элементов, входящих в состав сооружения.

Совокупная оценка показателей дается в баллах, учитывающих пропускную способность и режим

эксплуатации, трудоемкость обслуживания и наличие зрительских мест сооружений. Сооружения нестандартных размеров оцениваются в баллах с применением коэффициентов, рассчитанных по соотношению фактической площади к стандартной.

Таблица 4

### 1. Плоскостные сооружения

Наименование сооружения	Количество баллов по типу покрытия						
	грунтовое	щепч. смесь	травяное	деревянное	асфальтобетонное	искусственная трава	резинобитумное, синтетическое
1	2	3	4	5	6	7	8
Поле для:							
футбола	7,0	7,5	8,1	-	-	11,5	-

Примечания:

1. Площадки для занятий общефизической подготовкой оцениваются в баллах по показателям, предусмотренным для площадок по соответствующему виду спорта.
2. При наличии на площадке спортивно-технологического оборудования, позволяющего проводить занятия по различным видам спорта (универсального использования), или тренажерных устройств применяется повышающий коэффициент 1,2.
3. Плоскостные сооружения, используемые для занятий различными видами спорта круглогодично, оцениваются по сумме баллов по соответствующим показателям в летний и зимний периоды года.

### 2. Сооружения с естественным льдом

Наименования сооружений	Количество баллов
Поле для:	
фигурного катания	4,4
Ледяные дорожки для:	
Конькобежные дорожки, м:	
500	9,5
400	7,9
330	6,1
250	5,1
200	4,2

### 3. Конькобежные дорожки с искусственным льдом

Открытые конькобежные дорожки, м	Количество баллов
400	55,0
333	38,0
250	30,0
Крытые конькобежные дорожки, м	
400	55,0

333	43,0
250	30,0

#### 4. Сооружения для лыжного спорта

Наименование сооружения	Количество баллов
Лыжные трассы с длиной дистанции, км	
от 1,5 до 2,0	10,0
от 2,5 до 3,0	12,0
от 3,5 до 5,0	15,0
от 5,5 и выше	20,0
Лыжероллерные трассы с длиной дистанции, км	
от 1,5 до 2,0	12,0
от 2,5 до 3,0	15,0
от 3,5 до 5,0	18,0
от 5,5 до 7,0	21,0
от 7,5 и выше	25,0
Лыжные базы (из расчета количества пар лыж, находящихся в эксплуатации)	
101-200	12,0
201-300	15,0
301-500	17,5
501-750	20,0
751-1000	22,5
1001-1500	25,0
1501-2000	27,5
2001-2500	30,0
2501-3000	32,5
свыше 3000	35,0

**Примечания:**

1. При наличии лыжных и лыжероллерных трасс с искусственным освещением протяженностью 1,5 км и более количество баллов определяется с повышающим коэффициентом 1,25.
2. При наличии искусственного покрытия применяется коэффициент 1,5, при отсутствии подъемных устройств - коэффициент 0,8.
3. Горнолыжные базы оцениваются в баллах по показателям сооружений, входящих в состав этих баз, и пропускной способности стандартных мест для отдыха из расчета 0,7 балла за одно место.

#### 5. Спортивные залы, сооружения с искусственным льдом

Площадь сооружений основного назначения, кв. м	Количество баллов		
	спортивный зал	сооружения с искусственным льдом	
		крытые	открытые
До 50	2	-	-
50-100	5	6	5
101-200	10	12	10
201-300	15	18	15
301-400	20	24	20
401-500	25	30	25
501-600	30	36	30
601-700	34	42	35
701-800	38	48	40
801-900	42	54	45
901-1000	46	60	50
1001-1200	51	66	55
1201-1400	56	72	60
1401-1600	61	78	65
1601-1800	66	84	70
1801-2000	71	89	74
2001-2200	75	94	78
2201-2400	79	99	82
2401-2600	83	104	86
2601-2800	87	109	90
2801-3000	91	114	94
3001-3250	94	119	98
3251-3500	97	124	102
3501-3750	100	129	106
3751-4000	103	133	110
Свыше 4000	110	140	120

Примечания:

1. Оценка в баллах определена для спортивных залов, имеющих деревянное покрытие. Для залов со стационарным синтетическим покрытием применяются следующие коэффициенты:

1,1 - для рулонных и ворсовых покрытий;

1,3 - для покрытий "Физпол", "Регупол" с верхним слоем;

1,5 - для покрытий "Полиграс", "Астротурф".

2. Пневматические надувные павильоны оцениваются по показателям спортивных залов с применением следующих повышающих

коэффициентов:

0,7 - для павильонов с обогревательными устройствами;

0,8 - для павильонов без обогревательных устройств.

Пневматические надувные павильоны с покрытием из спецсмеси оцениваются по показателям, предусмотренным для спортивных залов с деревянным покрытием.

3. Оценка в баллах установлена для специализированных спортивных залов, имеющих минимальный набор спортивно-технологического оборудования, необходимого для проведения тренировочных занятий спортсменов начальных разрядов. При оснащении спортивных залов современным спортивно-технологическим оборудованием и тренажерными устройствами, обеспечивающими проведение тренировочных занятий и соревнований спортсменов высокой квалификации, а также позволяющими использовать залы для занятий различными видами спорта, оценка в баллах устанавливается с учетом коэффициента 1,2.

#### 6. Места для зрителей на трибунах

Количество мест для зрителей	Количество баллов	
	трибуны на открытых сооружениях	места для зрителей в крытых сооружениях
До 500	1	5
500-1000	2	10
1001-2000	3	15
2001-3000	4	18
3001-4000	5	20
4001-5000	6	22

#### 7. Учебно-тренировочные базы

(оцениваются путем суммирования баллов по сооружениям и местам для проживания из расчета на одно место)

Наименование сооружения	Количество баллов
Гостиница с пищеблоком	0,25
Гостиница без пищеблока	0,15
Общежитие	0,10

#### Коэффициенты к группам по оплате труда

(коэффициент масштаба управления (Кму)), ( коэффициент уровня управления (КУУ))

N п/п	Наименование коэффициентов	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	0,70-0,80	-	-
		Группа 2	0,50-0,60	-	-
		Группа 3	0,30-0,40	-	-
		Группа 4	0,15-0,20	-	-
		Группа 5	0,10	-	-



2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,80	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60	-	-
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40	-	-

Приложение N 7  
К Положению об оплате труда работников  
СПб ГБПОУ «Академия ледовых видов спорта  
«Динамо Санкт-Петербург»»

Критерии оценки качества труда работников  
СПб ГБПОУ «Академия ледовых видов спорта «Динамо Санкт-Петербург»

1. Критерии оценки эффективности труда руководителя устанавливаются Комитетом
2. Критерии оценки эффективности труда персонала, входящего в категорию «руководитель» (кроме директора).

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
	Основные показатели:		
1	Добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, соблюдение требований должностной инструкции.	Надлежащее исполнение Случаи нарушения 1 и более	+5 От -1 до -5

2	Выполнение требований по охране труда, технике безопасности, а так же соблюдение правил пожарной безопасности.	Отсутствие жалоб наличие 1 жалобы	+3 От -1 до -3
3	Соблюдение кодекса этики и служебного поведения	Отсутствие 1 факт	+1 -1
4	Нарушения, выявленные в ходе проверки контролирующих и надзорных органов	Надлежащее исполнение Более 1 случая нарушения	+5 От -1 до -5
5	Своевременность и достоверность информации предоставляемой руководителю учреждения, а так же в вышестоящие контролирующие органы	Надлежащее исполнение наличие 1 жалобы	+5 От -1 до -5
6	Своевременное и должное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Надлежащее исполнение наличие 1 жалобы	+3 От -1 до -3
7	Высокая степень субъективности и самостоятельности в решении вопросов связанных с организацией работы	Надлежащее исполнение наличие 1 жалобы	+5 0

### 3. Критерии оценки эффективности труда персонала, входящего в категорию «специалист», «служащий», «рабочий» (кроме тренерского и педагогического персонала и водителей).

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
1	Своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей	Выполнение не выполнения	+5 От -1 до -5
2	Объем и качество выполняемой работы	Выполнение 1 случай нарушения и более	+5 От -1 до -5
3	Соблюдение сроков выполнения заданий, отчетов, поручений и заявок	Выполнение 1 случай нарушения и более	+5 От -1 до -5
4	Применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение	+3
5	Обоснованные жалобы и претензии (вышестоящих органов, администрации учреждения, руководителей структурных подразделений)	отсутствие 1 случай и более	+5 От -1 до -5
6	Нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, противопожарной безопасности, Правил охраны труда, санэпидрежима	Отсутствие, 1 случай нарушения и более	+5 От -1 до -5

### 4. Критерии эффективности труда учителя.

Критерий	Подтверждение для портфолио	Шкала оценивания
1. Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке: школьный диагностические работы «Обязательный образовательный минимум» и диагностические работы ФГОС; районный и городской мониторинги; ОГЭ и ЕГЭ	Результаты проведения независимой аттестации, диагностики (копии протоколов, справки по результатам) <i>Количество обучающихся с результатом 50% и более/</i> <i>Общее количество обучающихся, принимавших участие в независимой аттестации</i> (государственный уровень действует на два премиальных периода)	Диагностические школьные работы 10-50% = 1 балл 50-70% = 2 балла 70-100% = 3 балла Районный и городской уровень: 10-50% = 2 балла 50-70% = 4 баллов 70-100% = 6 баллов Государственный уровень (ГИА): 10-50% = 3 балла 50-70% = 5 баллов 70-100% = 8 баллов
2. Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах Министерства	Копии дипломов, грамот, сертификатов участников	<u>Международный уровень:</u> Победитель = 20 баллов Призёр = 15 баллов

образования; конкурсах, конференциях, играх, турнирах разных уровней (спортивные соревнования разных уровней приравниваются к предметным олимпиадам)		Участие = 10 баллов <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель = 9 баллов Призёр = 7 баллов Участие = 6 баллов <u>Городской уровень:</u> Победитель = 10 баллов Призёр = 8 баллов Участие = 5 баллов <u>Районный уровень:</u> Победитель = 5 баллов Призёр = 3 балла Участие (команда) = 2 балла <u>Творческие конкурсы; игры-конкурсы международного уровня; предметные интернет-олимпиады (только участие):</u> Победитель = 5 баллов Призёр = 3 балла Участие = 2 балла
3. Участие учителя и учащихся в проектной деятельности разных уровней (проект должен быть официально оформлен)	Положение о проекте, перечень мероприятий, в которых принял участие	Участие по степени вовлеченности: школьный уровень = 1-5 баллов Районный, городской уровни = 5-10 баллов Независимая экспертная оценка результативности проекта = 5-10 призовых баллов
4. Результативность научно-методической деятельности учителя (презентация научно-исследовательской и методической деятельности на конференциях, форумах в статусе докладчика)	Копии дипломов, грамот, сертификатов участников	Международный и всероссийский уровни = 8 баллов Городской уровень = 6 баллов Районный уровень = 4 балла Школьный уровень = 2 балла
5. Повышение квалификации учителя, профессиональная подготовка и переподготовка	Копии сертификатов (72-144 часа - действие на 2 премиальных периода)	144 часа = 10 баллов 108 часов = 8 баллов 72 часа = 7 баллов 36 часов = 4 балла до 36 часов = 2 балла <b>Максимальный балл по данному пункту суммарно - 10</b>
6. Повышение квалификации учителя по специальности: очное участие в конференциях, семинарах, круглых столах, открытых уроках в качестве слушателя	Копия приказа по школе об участии в конференции или копия сертификата участника, копия листа регистрации посещения открытого урока	Посещение научно-практической конференции и т.д.; участие в коллективном вебинаре; посещение открытого урока (не в рамках конференции) = 1 балл <b>Максимальный балл по данному пункту суммарно - 10</b>
7. Распространение передового, в том числе собственного, педагогического опыта	Скриншоты страниц интернет-сайтов, копии статей, разработки открытых уроков (листы регистрации), рецензии и т.д.	В сети интернет (с учетом пополнения материалов): личный сайт (страница) = 3 балла дистанционное обучение (электронная почта с вложениями или работа на специализированном сайте) = 2 балла Сертифицированная печатная публикация = 10 баллов Проведение открытого урока: городского уровня = 7 баллов районного уровня = 5 баллов школьного уровня = 3 балла <b>Максимальный балл по данному пункту суммарно - 10</b>

8. Участие в очных профессиональных конкурсах районного, городского и всероссийского уровней	Копии дипломов, грамот, сертификатов участников	Участие в конкурсе = 10 баллов Победа в конкурсе = 10 баллов
9. Участие в работе предметных комиссий и жюри профессиональных конкурсов; работа в роли экспертов ГИА; проверка работ школьного этапа предметной олимпиады; диагностических работ на базе школы	Справка (государственный уровень - действие на два премиальных периода)	Государственный уровень (ГИА) = 10 баллов Городской уровень = 7 баллов Районный уровень = 5 баллов Школьный уровень (по параллелям) = 3 балла
10. Передача профессионального опыта молодому поколению: наставничество, работа со студентами-практикантами	Приказ по школе о назначении наставника, договор с вузом о курировании педагогической практики	Работа с молодым специалистом, студентом = 5 баллов
11. Организация учителем внеклассной работы по предмету		1 мероприятие = 3-5 баллов (в зависимости от коэффициента участия)
12. Организация внешкольных экскурсионных мероприятий	Приказы по школе на выезд	Сопровождение мероприятий, экскурсия, предложенная по плану школы = 1 балл Самостоятельно организованная экскурсия = 3 балла
13. Участие учителя или классного руководителя в школьных мероприятиях (справка воспитательного отдела по определению уровня участия педагогов)	Перечисление мероприятий:	1 мероприятие = 1-3 балла (в соответствии с коэффициентом участия)
14. Выполнение общественных нагрузок (ответственный за направление работы, участие в работе школьных комиссий)		2-5 баллов
15. Подготовка к ГИА		Математика, русский язык = 8 баллов Обществознание, биология = 5 баллов Остальные предметы = 3 балла
16. Наличие нарушений по выполнению трудовой дисциплины: заполнение журналов, электронного журнала, приход на работу, дежурство во время перемен в соответствии с графиком, выполнение функций классного руководителя (нарушения трудовой дисциплины подтверждаются административными справками контроля, актами о нарушениях)		Минус 1-5 баллов

##### 5. Критерии эффективности труда воспитателя и старший воспитатель.

Критерий	Подтверждение для портфолио	Шкала оценивания
Основные критерии		

1. Результативность участия воспитанников в конкурсах, конференциях, играх, турнирах разных уровней, где воспитатель выступает в роли организатора	Копии дипломов, грамот, сертификатов участников	Участие = 3 балла Победитель, призёр = 3 балла
2. Участие воспитателя и (или) его воспитанников в проектной деятельности разных уровней (проект должен быть официально оформлен)	Положение о проекте, перечень мероприятий, в которых принял участие	Участие по степени вовлеченности: школьный уровень = 1-5 баллов Районный, городской уровни = 5-10 баллов Независимая экспертная оценка результативности проекта = 5-10 призовых баллов
3. Результативность научно-методической деятельности учителя (презентация научно-исследовательской и методической деятельности на конференциях, форумах в статусе докладчика)	Копии дипломов, грамот, сертификатов участников	Международный уровень = 10 балл Всероссийский уровень = 8 баллов Городской уровень = 6 баллов Районный уровень = 4 балла Школьный уровень = 2 балла
4. Профессиональное развитие воспитателя: профессиональная подготовка и переподготовка	Копии сертификатов (72-144 часа - действие на 2 премиальных периода)	144 часа = 10 баллов 72 часа = 7 баллов 36 часов = 4 балла до 36 часов = 2 балла
5. Повышение квалификации воспитателя: участие в конференциях, семинарах, круглых столах, открытых уроках в качестве слушателя	Копия приказа по школе об участии в конференции или копия сертификата участника, копия листа регистрации посещения открытого урока	Посещение научно-практической конференции и т.д. = 1 балл Посещение открытого урока (не в рамках конференции) = 1 балл
6. Распространение передового, в том числе собственного, педагогического опыта	Скриншоты страниц интернет-сайтов, копии статей, разработки открытых уроков (листы регистрации), рецензии и т.д.	<u>В сети интернет</u> (с учетом пополнения материалов): личный сайт = 3 балла личная страница = 2 балла Сертифицированная публикация (или печатная статья) = 10 баллов <u>Проведение открытого мероприятия:</u> городского уровня = 10 баллов районного уровня = 7 баллов школьного уровня = 5 баллов
7. Вовлечение родителей в образовательный процесс	Организация работы с родителями	1 мероприятие = 3 балла
8. Организация воспитателем экскурсионных мероприятий	Приказы по школе на выезд	1 экскурсия = 2 балла
<b>Дополнительные критерии</b>		
9. Сохранение и укрепление здоровья детей (наличие или отсутствие зафиксированных травм воспитанников, во время их пребывания в группе)	Плюсы и минусы администрации	Отсутствие заболеваний или травм = 3 балла Наличие заболеваний или травм = - 3 балла
10. Создание развивающей предметной среды	Плюсы и минусы администрации	3 балла
11. Эстетические и санитарно-гигиенические условия содержания комнат воспитанников, игровых комнат; сохранность имущества по результатам административно-общественного контроля, конкурса комнат и т.д. (поощрения и нарушения подтверждаются административными справками контроля, актами о нарушениях)	Плюсы и минусы администрации	Отсутствие замечаний = 3 балла Наличие замечаний = - 3 балла
12. Участие воспитателя в	Плюсы администрации	1 мероприятие = 1-3 балла

школьных мероприятиях (справка руководителя подразделения по определению уровня участия воспитателя)		
13. Выполнение трудовой дисциплины (наличие или отсутствие зафиксированных случаев нарушения трудовой дисциплины): заполнение журнала группа, приход на работу и т.д. (поощрения и нарушения подтверждаются административными справками контроля, актами о нарушениях)	Справка руководителя подразделения	Отсутствие замечаний = 3 балла Наличие = минус 3 балла
14. Наличие нарушений педагогической этики (по результатам служебного расследования при подаче письменной жалобы)	Минусы администрации	- 5 баллов за нарушение

### 6. Критерии эффективности труда воспитателя ОДОД,

Критерий	Подтверждение для портфолио	Шкала оценивания
<b>Основные критерии</b>		
1. Посещаемость воспитанников группы отделения дошкольного образования детей	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками группы отделения дошкольного образования детей	Максимальный балл = 3. от 100 % до 80 % = 3 балла; от 79 % до 60 % = 2 балла; от 59 % до 40 % = 1 балл; менее 40 % = 0 баллов.
2. Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы отделения дошкольного образования детей	Низкий уровень заболеваемости по сравнению с районным уровнем заболеваемости воспитанников группы отделения дошкольного образования детей	Максимальный балл = 3 от 0 до 29 % = 3 балла; от 30 % до 39 % = 2 балла; от 40 % до 49 % = 1 балл; более 50 % = 0 баллов;
3. Отсутствие травм у воспитанников группы отделения дошкольного образования детей во время образовательного процесса.	Отсутствие травм (показатель 0)	Максимальный балл = 3 Отсутствие травм = 3 балла; 1 травма = 2 балла; 2 травмы = 1 балл; более 3 травм = 0 баллов;
4. Участие воспитанников группы отделения дошкольного образования детей в смотрах, конкурсах, выставках, соревнованиях районного уровня.	Соотношение количества мероприятий районного уровня, в которых воспитанники группы принимали участие, к общему количеству районных мероприятий, проводимых для детей дошкольного возраста.	Максимальный балл по данному пункту суммарно - 10  1 мероприятие = 1 балл;
5. Участие воспитанников группы отделения дошкольного образования детей в смотрах, конкурсах, выставках, соревнованиях городского уровня.	Соотношение количества мероприятий городского уровня, в которых воспитанники группы принимали участие, к общему количеству городских мероприятий, проводимых для детей дошкольного возраста.	Максимальный балл по данному пункту суммарно - 10  1 мероприятие = 3 балла;
6. Профессиональное развитие воспитателя: профессиональная подготовка и переподготовка	Копия приказа по школе об участии в конференции или копия сертификата участника, копия листа регистрации посещения открытого занятия	Максимальный балл по данному пункту суммарно - 10 144 часа = 10 баллов 72 часа = 7 баллов 36 часов = 4 балла до 36 часов = 2 балла
7. Повышение квалификации воспитателя: участие в	Копия приказа по школе об участии в конференции или	Максимальный балл по данному пункту суммарно - 10

конференциях, семинарах, круглых столах, открытых уроках в качестве слушателя	копия сертификата участника	Посещение научно-практической конференции и т.д. = 1 балл Посещение открытого занятия (не в рамках конференции) = 1 балл
8. Распространение передового, в том числе собственного, педагогического опыта	Скриншоты страниц интернет-сайтов, копии статей, разработки открытых уроков (листы регистрации), рецензии и т.д.	Максимальный балл по данному пункту суммарно - 10 <u>В сети интернет</u> (с учетом пополнения материалов): личный сайт = 3 балла личная страница = 2 балла Сертифицированная публикация (или печатная статья) = 10 баллов <u>Проведение открытого мероприятия:</u> городского уровня = 10 баллов районного уровня = 7 баллов школьного уровня = 5 баллов
9. Выполнение трудовой дисциплины (наличие или отсутствие зафиксированных случаев нарушения трудовой дисциплины): заполнение журнала группа, приход на работу и т.д. (поощрения и нарушения подтверждаются административными справками контроля, актами о нарушениях)	Справка руководителя подразделения	Отсутствие замечаний = 3 балла Наличие замечаний = - 3 балла
10. Наличие нарушений педагогической этики (по результатам служебного расследования при подаче письменной жалобы)	Минусы администрации	- 5 баллов за нарушение

#### 7. Критерии эффективности труда тренера-преподавателя и старший тренер.

Критерий	Подтверждение для портфолио	Шкала оценивания
<b>Основные критерии</b>		
1. Результативность участия воспитанников тренера-преподавателя в играх, турнирах разных уровней	Копии дипломов, грамот, сертификатов участников	Команда-победитель: Международный уровень = 10 балл Всероссийский уровень = 8 баллов Городской уровень = 6 баллов
2. Результативность научно-методической деятельности тренера-преподавателя (презентация методической деятельности на конференциях, форумах в статусе докладчика)	Копии дипломов, грамот, сертификатов участников	Международный уровень = 10 баллов Всероссийский уровень = 8 баллов Городской уровень = 6 баллов Районный уровень = 4 балла Школьный уровень = 2 балла
3. Профессиональное развитие тренера: профессиональная подготовка и переподготовка	Копии сертификатов (72-144 часа - действие на 2 премиальных периода)	144 часа = 10 баллов 72 часа = 7 баллов 36 часов = 4 балла до 36 часов = 2 балла
4. Распространение передового, в том числе собственного, педагогического опыта	Скриншоты страниц интернет-сайтов, копии статей, разработки открытых уроков (листы регистрации), рецензии и т.д.	В сети интернет (с учетом пополнения материалов): личный сайт = 3 балла личная страница = 2 балла Сертифицированная публикация (или печатная статья) = 10 баллов Проведение открытого мероприятия: городского уровня = 10 баллов районного уровня = 7 баллов школьного уровня = 5 баллов

Дополнительные критерии		
5. Вовлечение родителей в образовательный процесс	Плюсы и минусы администрации	1 мероприятие = 3 балла
6. Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников команды (наличие или отсутствие зафиксированных травм воспитанников во время тренировок)	Плюсы и минусы администрации	Отсутствие травм = 3 балла Наличие травм = - 3 балла
7. Участие тренера-преподавателя в школьных мероприятиях (справка руководителя подразделения по определению уровня участия)	Плюсы администрации	1 мероприятие = 1-3 балла
8. Выполнение трудовой дисциплины (наличие или отсутствие зафиксированных случаев нарушения трудовой дисциплины): заполнение журнала команды, приход на работу и т.д. (поощрения и нарушения подтверждаются административными справками контроля, актами о нарушениях)	Плюсы и минусы администрации	Отсутствие замечаний = 3 балла Наличие замечаний = - 3 балла
9. Наличие нарушений педагогической этики (по результатам служебного расследования при подаче письменной жалобы)	Минусы администрации	- 5 баллов за нарушение

**8. Критерии эффективности труда прочего педагогического персонала: педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист, инструктор-методист.**

Критерий	Подтверждение для портфолио	Шкала оценивания
<b>Основные критерии</b>		
1. Результативность участия воспитанников (подчиненных по должности) в конкурсах, конференциях, играх, турнирах разных уровней лично подготовленных педагогическим персоналом	Копии дипломов, грамот, сертификатов участников	Участие = 3 балла Победитель, призёр = 3 балла
2. Результативность научно-методической деятельности педагогического персонала (презентация методической деятельности на конференциях, форумах в статусе докладчика)	Копии дипломов, грамот, сертификатов участников	Международный уровень = 10 балл Всероссийский уровень = 8 баллов Городской уровень = 6 баллов Районный уровень = 4 балла Школьный уровень = 2 балла
3. Профессиональное развитие педагогического персонала профессиональная подготовка и переподготовка	Копии сертификатов (72-144 часа - действие на 2 премиальных периода)	144 часа = 10 баллов 72 часа = 7 баллов 36 часов = 4 балла до 36 часов = 2 балла
4. Распространение передового, в том числе собственного, педагогического опыта	Скриншоты страниц интернет-сайтов, копии статей, разработки открытых уроков (листы регистрации), рецензии и т.д.	В сети интернет (с учетом пополнения материалов): личный сайт = 3 балла личная страница = 2 балла Сертифицированная публикация (или печатная статья) = 10 баллов Проведение открытого мероприятия: городского уровня = 10 баллов районного уровня = 7 баллов школьного уровня = 5 баллов
5. Повышение квалификации педагогического персонала: участие в	Копия приказа по школе об участии в	Посещение научно-практической конференции и т.д. = 1 балл



конференциях, семинарах, круглых столах, открытых уроках в качестве слушателя	конференции или копия сертификата участника, копия листа регистрации посещения открытого урока	Посещение открытого урока (не в рамках конференции) = 1 балл
6. Участие в работе экспертных комиссий, жюри олимпиад, конкурсов, творческих лабораторий	Справка	Городской уровень = 7 баллов Районный уровень = 5 баллов Школьный уровень = 3 балла
<b>Дополнительные критерии</b>		
7. Вовлечение родителей в образовательный процесс	Плюсы администрации	1 мероприятие = 3 балла
8. Степень активности в профессиональной деятельности (увеличение объема выполняемых работ в рамках должностных обязанностей)	Плюсы администрации	Призовые 3 балла
9. Участие в школьных мероприятиях (справка руководителя подразделения по определению уровня участия)	Плюсы администрации	1 мероприятие = 1-3 балла
10. Выполнение трудовой дисциплины (наличие или отсутствие зафиксированных случаев нарушения трудовой дисциплины): заполнение журнала команды, приход на работу и т.д. (поощрения и нарушения подтверждаются административными справками контроля, актами о нарушениях)	Справка руководителя подразделения	Отсутствие замечаний = 3 балла Наличие замечаний = -3 балла
11. Наличие нарушений педагогической этики (по результатам служебного расследования при подаче письменной жалобы)	Минусы администрации	- 5 баллов за нарушение

### 9. Критерии оценки эффективности труда водителей.

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
1	Отсутствие аварий и нарушений Правил дорожного движения	Выполнение не выполнения	+5 От -1 до -5
2	Своевременный ремонт транспорта и выход на линию	Выполнение 1 случай нарушения и более	+5 От -1 до -5
3	Наличие или отсутствие обоснованных жалоб со стороны перевозимых сотрудников или обучающихся	Выполнение 1 случай нарушения и более	+5 От -1 до -5
4	Управление различным транспортом	Управлял Не управлял	+5 0
5	Нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, противопожарной безопасности, Правил охраны труда, санэпидрежима	отсутствие 1 случай и более	+5 От -1 до -5

ПРОТОКОЛ № _____ оценки эффективности работы сотрудников  (наименование подразделения) по итогам работы за _____ 20__ г.													
№№ пп  Кол-во сотрудников	Ф.И.О.	должность	Раздел критериев оценки №	показатели критериев эффективности в баллах									подпись
				п.1	п.2	п.3	п.4	п.5	...	Всего баллов	к-т врем*.	Итого баллов	
<b>5</b>	<b>Специалисты</b>	*		*	*	*	*	*		*	*	<b>26,8</b>	*
1	Петров С.Е.	Учитель	2	3	1	2	1	2		9	1	9,0	
2	Сидорова Е.А.	Воспитатель ОДОД	4	2	0	2	1	2		7	1	7,0	
3	Баранов А.Ю.	Воспитатель	3	3	1	2	1	2		9	0,75	6,75	
4	Гаврилова О.Л.	Старший воспитатель	6	3	1	2	1	2		9	0,25	2,25	
5	Демидова В.С.			0		1	3	1			1	5,0	
<b>19</b>	<b>Служащие</b>	*		*	*	*	*	*		*		<b>54,1</b>	*
1	Алексеева У.М.			1		1	1	2			1	5,0	
2	Б			1	1	1	1	1			1	5,0	
3	В				1	1		1			0,75	2,3	
4	Г			1			1	2			0,25	1,0	
5	Д			1		1	1	2			1	5,0	
<b>8</b>	<b>Рабочие</b>	*		*	*	*	*	*		*		<b>30,3</b>	*
1	А			1	1	1	1	x		x	1	4,0	
2	Б			1		1		x		x	1	2,0	
3	В			1	1	1	1	x		x	1	4,0	
4	Г			1	1		1	x		x	0,75	2,3	
5	Д			1		1	1	x		x	1	3,0	
6	Е			1	1	1	1	x		x	1	4,0	
7	Ж			1		1		x		x	0,5	1,0	
8	З			1	1	1	1	x		x	1	4,0	

Заместитель директора по соответствующему направлению \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Начальник отдела (структурного подразделения)  
или заведующий отделом (структурным подразделением) \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Член профсоюзной организации с делегированными полномочиями \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(при наличии)

Утверждено  
на Собрании трудового коллектива  
СПб ГБПОУ «Академии ледовых  
видов спорта «Динамо Санкт-Петербург»  
протокол № 5 от 10.11.2022 г.

Приложение к «Коллективному договору между  
администрацией Санкт-Петербургского  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения «Академия ледовых  
видов спорта «Динамо Санкт-Петербург» на 2023-  
2025 годы»

Утверждаю  
Директор СПб ГБПОУ «Академии  
ледовых видов спорта «Динамо Санкт-  
Петербург»

  
Скарлыгина Н.В.

Согласовано  
Председатель ПК  
СПб ГБПОУ «Академии ледовых видов  
спорта «Динамо Санкт-Петербург»

  
Майорова А.Н.

**Соглашение по охране труда на 2023 год  
(План мероприятий по улучшению условий и охране труда)**

Администрация СПб ГБПОУ «Академии ледовых видов спорта «Динамо Санкт-Петербург», в лице директора Скарлыгиной Н.В., и профсоюзного комитета, в лице председателя профсоюзного комитета СПб ГБПОУ «Академии ледовых видов спорта «Динамо Санкт-Петербург» Майоровой А.Н., заключили соглашение по охране труда на 2023 год.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный
<b>Организационные мероприятия</b>						
1	Организация обучения и проверки знаний по охране труда: -руководителей подразделений СПб ГБПОУ «Академии ледовых видов спорта «Динамо Санкт-Петербург»; -ответственного за охрану труда; -уполномоченных по охране труда				по мере необходимости	Начальник отдела безопасности и охраны труда Лаптева Е.Н.
2	Организация обучения и проверки знаний по охране труда в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации, утвержденный совместным постановлением Минтруда и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29				1 раз в три года, при приеме на работу или при изменении законодательства	Начальник отдела безопасности и охраны труда Лаптева Е.Н.
3	Проведение инструктажей по охране труда: Вводный инструктаж; Первичный инструктаж на рабочем месте; Повторный; целевой				Март 2023 г., август 2023 г. и по мере необходимости	Начальник отдела безопасности и охраны труда Лаптева Е.Н., заведующий канцелярией Федорова Л.А., руководители подразделений
4	Разработка, издание инструкций и других локальных документов по охране труда в соотв. Со ст. 372 ТК РФ				В течение года	Начальник отдела безопасности и охраны труда Лаптева Е.Н.
5	Организация и учет расследования несчастных случаев на производстве по форме Н-1 (Постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 года № 73)				По мере необходимости	Начальник отдела безопасности и охраны труда Лаптева Е.Н.
6	Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда сотрудников СПб ГБПОУ «Академии ледовых видов спорта «Динамо Санкт-Петербург» и вырабатывать меры по их улучшению				По мере необходимости	Директор Скарлыгина Н.В.
7	Дополнительные компенсации работникам, предоставляемые с учетом специфики условий труда на конкретном рабочем месте.				В течение 2023 года	Директор Скарлыгина Н.В.
8	Разработка технической документации, изготовление, закупка и размещение на размещение цветов сигнальных, знаков безопасности и сигнальной разметки				В течение года	Начальник отдела безопасности и охраны труда Лаптева Е.Н.
9	Проведение и испытание ограждений опасных перепадов высот, установленных на лестничных клетках				В течение года	Начальник отдела безопасности и охраны труда Лаптева Е.Н.
<b>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>						
10	Проведение предварительных, периодических медосмотров(обследований), флюорографических обследований работников (в соответствии с ч.7 ст. 55 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»,				При поступлении на работу; 1раз в год;	Назначенные приказом директора ответственные лица

	ст. 213 ТК РФ, приказом Минздрав РФ от 28.01.2021 № 29н					
11	Проведение психиатрических освидетельствований работников (в соответствии с ч.7 ст. 55 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 213 ТК РФ, приказом Минздрав РФ от 28.01.2021 № 29н				При поступлении на работу;	Назначенные приказом директора ответственные лица
12	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами - в соответствии с установленными нормами.				По мере необходимости	Заместитель директора по АХР Новикова Н.В.
<b>Мероприятия по ПБ</b>						
13	Обеспечение зданий первичными средствами пожаротушения, своевременное проведение осмотров и испытаний				В течение года	Начальник отдела безопасности и охраны труда Лаптева Е.Н.
14	Обслуживание пожарного водопровода				В течение года	Начальник отдела безопасности и охраны труда Лаптева Е.Н.
15	Проведение испытаний пожарного водопровода				Весна, осень 2023 года	Начальник отдела безопасности и охраны труда Лаптева Е.Н.
16	Изготовление планов эвакуации				В течение года	Начальник отдела безопасности и охраны труда Лаптева Е.Н.
17	Разработка, издание инструкций по мерам ПБ в соответствии с требованиями Постановления РФ от 16 сентября 2020 г. N 1479 «Об утверждении ППР в РФ»				В течение года	Начальник отдела безопасности и охраны труда Лаптева Е.Н.
18	Выполнение работ по техническому обслуживанию в эксплуатации автоматической пожарной сигнализации				Каждый месяц	Начальник отдела безопасности и охраны труда Лаптева Е.Н., обслуживающая организация
19	Контроль за соблюдением ТБ по безопасной эвакуации при пожаре (свободными проходами по эвакуационным выходам)				В течение года	Начальник отдела безопасности и охраны труда Лаптева Е.Н.

**Примечание:**

По усмотрению директора, профсоюза и иных уполномоченных работниками представительных органов в мероприятия по охране труда могут включаться и другие работы, направленные на оздоровление работников и улучшение условий и охраны труда

Начальник отдела безопасности и охраны труда

Лаптева Е.Н.

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатью  
листа(-ов)

Директор СПб ГБОУ «Академия ледовых видов  
спорта «Динамо Санкт-Петербург»

Н.В. Скарлыгина

