

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
спортивная школа «Олимп»  
муниципального образования Кавказский район

на 2024 – 2027 годы.

От работодателя:

Директор МБУ ДО СШ «Олимп»



Богомолов А.А.

(подпись)

«04» марта 2024 года

М.П. ДО СШ  
«Олимп»

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 Новичкова О.В.

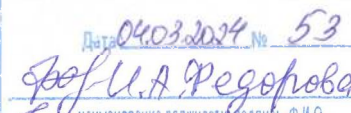
(подпись)

«04» марта 2024 года

М.П.

Принят на общем  
собрании работников

Протокол от 04.03.2024 № 1

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения Кавказского района"
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <u>04.03.2024</u> № <u>53</u>
 наименование должности, подпись, Ф.И.О. <u>Безуглая Светлана</u>

## **1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе «Олимп» муниципального образования Кавказский район (далее МБУ ДО СШ «Олимп»).

**1.2.** Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 329-ФЗ от 04.12.2007 г. «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Федеральный закон от 30.04.2021 г. №121-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 127-ФЗ), профессиональные стандарты «Тренер-преподаватель», утвержденным приказом Минтруда России от 24.12.2020 № 952-н (зарегистрирован Минюстом России 25.01.2021, регистрационный № 62203) (далее – приказ № 952н), «Специалист по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта», утвержденный приказом Минтруда России от 21.04.2022 г. № 237-н (зарегистрирован Минюстом России 27.05.2022 г., регистрационный № 68615) (далее приказ № 237-н), территориальным отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Содержание и структуру коллективного договора стороны определяют самостоятельно (ст.41 ТК РФ).

Лицам, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.39 ТК РФ.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

работники организации, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Новичковой Оксаны Вячеславовны.

работодатель в лице его представителя - директора Богомолова Александра Алексеевича.

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

**1.5.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

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

**1.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора (эффективного контракта) с руководителем организации.

**1.8.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

**1.9.** При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

**1.10.** При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.11.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

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

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

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

**1.15.** Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

**1.16.** Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников,
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- а также по иным вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

**1.17.** Стороны соблюдают отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора (ст.41 ТК РФ). Работодатель сохраняет гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки (ст.414 ТК РФ).

**1.18.** Работодатель обязуется создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

**1.19.** Стороны признают необходимым обеспечить право работников на защиту их персональных данных в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

**1.20.** Стороны совместно принимают локальный нормативный акт, регламентирующий обработку и защиту персональных данных работника.

**1.21.** Работодатель в соответствии с действующим законодательством обязуется устанавливать квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц,

испытывающих трудности в поиске работы, с проведением на них специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

Осуществлять контроль предоставления в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности каждого работника, в том числе внесения в индивидуальный (персонифицированный) учет сведений о работниках льготных профессий, и ведения, хранения трудовых книжек работников на бумажных носителях в организации.

**1.22.** Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания с «04» марта 2024 г. по «03» марта 2027 г.

## **II. Регулирование трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений**

**2.1.** Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (эффективного контракта), режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

**2.2.** Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами содержащими нормы трудового права, действующими в учреждении.

**2.3.** Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора (эффективного контракта). Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящемся у работодателя.

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приёме на работу.

**2.4.** Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

**2.5.** Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, ст.348<sup>2</sup> ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

По соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры (эффективные контракты) на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры (эффективные контракты).

Срочные трудовые договоры (эффективные контракты) могут заключаться по соглашению сторон с тренерами и инструкторами по спорту, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд (ст.348<sup>2</sup> ТК РФ).

**2.6.** В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности

(квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (объем тренировочной нагрузки);

- объем тренировочной нагрузки;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

А также иные обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, ст.348<sup>2</sup> ТК РФ.

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57, 72 ТК РФ).

**2.7.** Объём учебно-тренировочной нагрузки тренерам-преподавателям устанавливается работодателем ежегодно, устанавливается с учетом количества учебно-тренировочных и количество часов, предусмотренных реализуемыми дополнительными образовательными программами спортивной подготовки, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома.

Объём педагогической нагрузки тренеров-преподавателей оговаривается в трудовой договоре (эффективном контракте) и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника. Педагогическая нагрузка на новый учебно-тренировочный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается директором с учётом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебно-тренировочного года для определения педагогической нагрузки в новом году.

Работодатель должен ознакомить тренеров-преподавателей с их педагогической нагрузкой на новый учебно-тренировочный год в письменном виде.

**2.8.** При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый учебно-тренировочный год, как правило, сохраняется её объём и преимущество.

Объём нагрузки, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебно-тренировочном году, а также при установлении её на следующий учебно-тренировочный год, за исключением случаев уменьшения количества часов согласно годовым учебно-тренировочным планам спортивной подготовки, сокращения количества групп, в случае закрытия групп в связи с отчислениями обучающихся, переходом обучающихся на другие отделения или другие учреждения дополнительного образования детей.

Объём педагогической нагрузки тренеров-преподавателей, больше или меньше нормы часов за базовый должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Заработная плата тренера-преподавателя на основании Отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края. И зависит от норматива оплаты труда за подготовку обучающегося, количества обучающихся на том или ином этапе спортивной подготовки, и показанных ими результатов.

**2.9.** Педагогическая работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если инструктора по спорту, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

**2.10.** Педагогическая нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих

основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

**2.11.** Нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется.

**2.12.** Уменьшение или увеличение педагогическая нагрузки тренера-преподавателя в течение учебно-тренировочного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) или приказе директора, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по планам учебно-тренировочной работы и дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, сокращения количества групп;

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

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

- восстановление на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

**2.13.** К педагогической работе допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в соответствии с Профессиональным стандартом «Тренер-преподаватель», утвержденным приказом Минтруда России от 24.12.2020 № 952н (зарегистрирован Минюстом России 25.01.2021, регистрационный № 62203) (далее – приказ № 952н), а также в соответствии со ст.351<sup>1</sup> ТК РФ.

**2.14.** Объём нагрузки инструкторам по спорту устанавливается работодателем ежегодно, устанавливается с учетом количества групп и количество часов, предусмотренных реализуемыми программами физической подготовки, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома.

Объём нагрузки инструкторов по спорту оговаривается в трудовой договоре (эффективном контракте) и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника. Нагрузка на новый год инструкторов по спорту и других работников, ведущих работу помимо основной работы, устанавливается директором с учётом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания тренировочного года для определения нагрузки в новом году.

Работодатель должен ознакомить инструкторов по спорту с их нагрузкой на новый год в письменном виде.

**2.15.** При установлении инструкторам по спорту, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый год, как правило, сохраняется её объём и преимущество.

Объём нагрузки, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов согласно годовым планам физической подготовки, сокращения количества групп, в случае закрытия групп в связи с отчислениями занимающихся, переходом занимающихся на другие отделения или другие учреждения дополнительного образования детей.

Объём нагрузки инструкторов по спорту, больше или меньше нормы часов за базовый должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Заработная плата инструктора по спорту производится на основании Отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края. И зависит от норматива оплаты труда за подготовку занимающихся, количества занимающихся на том или ином этапе физической подготовки, и показанных ими результатов.

2.16. Работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если инструктора по спорту, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.17. Нагрузка инструкторам по спорту, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими инструкторами по спорту.

2.18. Уменьшение или увеличение нагрузки инструктора по спорту в течение года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) или приказе директора, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по планам работы и программам физической подготовки, сокращения количества групп;

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

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

- восстановление на работе инструктора по спорту, ранее выполнявшего эту нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.19. К работе допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в соответствии с Профессиональным стандартом «Специалист по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта», утвержденный приказом Минтруда России от 21.04.2022 г. № 237-н (зарегистрирован Минюстом России 27.05.2022 г., регистрационный № 68615) (далее приказ № 237-н), а также в соответствии со ст.351<sup>1</sup> ТК РФ.

2.20. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как

вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

**2.21.** К трудовой деятельности в организации не допускаются лица (ст.351<sup>1</sup> ТК РФ):

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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), 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, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст.331 ТК РФ;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абз.3 ч.2 ст.331 ТК РФ;

Наряду с указанными в статье 76 Трудового Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере детско-юношеского спорта с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абз.3 ч.2 ст.331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

**2.22.** 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, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1. ТК РФ.

**2.23.** Права работников учреждения и меры их социальной поддержки определяются законодательством Российской Федерации, уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором (эффективным контрактом) .

**2.24.** Работники учреждения имеют право:

на участие в управлении учреждением в порядке, определяемом уставом;

на защиту своей профессиональной чести, достоинства и деловой репутации.

**2.25.** В учреждении устанавливается:

заработная плата работников в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные



поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;

структура управления деятельностью образовательного учреждения;  
штатное расписание и должностные обязанности работников.

**2.26.** Единоличным исполнительным органом учреждения является директор, который осуществляет текущее руководство деятельностью учреждения.

**2.27.** Прием на работу и расстановку кадров, поощрение работников учреждения, наложение дисциплинарных взысканий, увольнение с работы осуществляет директор.

**2.28.** Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72, 348<sup>4</sup> ТК).

**2.29.** Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

**2.30.** Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. ст. 77, 336 ТК РФ), также с учетом особенностей расторжения трудового договора (эффективного контракта) с отдельными категориями работников предусмотренных ст.ст.261, 269, 278, 288, 292, 348<sup>11</sup>, 348<sup>12</sup> ТК РФ и др..

**2.31.** Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст.191 ТК РФ, а также за совершение дисциплинарного проступка имеет право применить к нему дисциплинарные взыскания предусмотренные ст.192 ТК РФ.

### **III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.**

**3.1.** Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд учреждения определяет Работодатель (ст.196 ТК РФ).

**3.2.** Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

**3.3.** При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст.187 ТК РФ).

**3.4.** Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

**3.5.** Организация, осуществляющая спортивную подготовку, с целью установления соответствия работника занимаемой должности, а также присвоения квалификационных категорий работникам в соответствии с имеющимися полномочиями проводит аттестацию на основании самостоятельно разработанного локального нормативного акта.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

**4.** Работодатель обязуется:

**4.1.** Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Считать, что к массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

**4.2.** Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидацией организации, предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

**4.3.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

**4.4.** Стороны договорились, что:

**4.4.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- работники предпенсионного возраста (за 5 л. до пенсии);
- проработавшие в отрасли образования свыше 10 лет;
- совмещающие работу с получением образования в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория;
- работники, являющиеся членами профсоюзной организации;
- работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения,
- работникам, имеющих детей в возрасте до 18 лет.

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

**4.4.3.** При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

**4.4.4.** Работодатель обеспечивает высвобождаемым работникам возможность переобучения за счет средств организации профессиям (специальностям), по которым имеются вакансии.

Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет.

#### **V. Рабочее время и время отдыха.**

**5.1.** Режим рабочего времени и времени отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

В МБУ ДО СШ «Олимп» устанавливается общий режим рабочего времени (ст.100 ТК

РФ): пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

Для педагогических работников в соответствии с Уставом организации, планом спортивной подготовки, расписанием учебно-тренировочных занятий устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, который определяется тренером-преподавателем самостоятельно ежегодно на 01 сентября.

Для работников в соответствии с Уставом организации, планом спортивной подготовки, расписанием занятий устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, который определяется инструктором по спорту самостоятельно ежегодно на 01 сентября.

Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

Максимальный объем нагрузки для инструкторов по спорту определяется в соответствии с программой физической подготовки по видам спорта.

При сменной работе или работе по скользящему графику, продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности (графиками работ), которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

**5.2.** Продолжительность рабочего времени для педагогических работников учреждения устанавливается с учетом количества учебно-тренировочных групп и количество часов, предусмотренных реализуемыми дополнительными образовательными программами спортивной подготовки в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий, с учетом особенностей режима рабочего времени предусмотренных ст.348<sup>1</sup> ТК РФ.

Должностные обязанности тренеров-преподавателей определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами), (дополнительными соглашениями к трудовому договору (эффективному контракту)) и должностными инструкциями, разработанными в соответствии с требованиями профессиональных стандартов (п.23 приказа № 952-н).

При установлении, в соответствии с пунктом 5 статьи 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации особенностей режима рабочего времени обучающихся, тренеров-преподавателей, устанавливать продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю. При работе по совместительству - до 36 часов в неделю (Отраслевое соглашение Минспорта России).

**5.3.** Рабочее время тренера-преподавателя состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменами (непосредственно педагогической работы), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей (иная работа тренера-преподавателя).

Тренерам-преподавателям рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно педагогической работы 18 часа в неделю.

В рабочее время тренеров-преподавателей кроме непосредственно педагогической работы, включается иная работа тренера-преподавателя:

- индивидуальная работа с обучающимися, научная, 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 спортивных, и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера-преподавателя определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение непосредственно педагогической и иной работы тренера-преподавателя в пределах рабочей недели или учебно-тренировочного периода (учебно-тренировочного года) определяется

соответствующим локальным нормативным актом организации, с учетом дополнительной образовательной программы спортивной подготовки, специальности и квалификации работника.

**5.4.** Продолжительность рабочего времени для работников учреждения устанавливается с учетом количества групп и количество часов, предусмотренных реализуемыми программами физической подготовки в соответствии с расписанием занятий, с учетом особенностей режима рабочего времени предусмотренных ст.348<sup>1</sup> ТК РФ.

Должностные обязанности инструкторов по спорту определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами), (дополнительными соглашениями к трудовому договору (эффективному контракту)) и должностными инструкциями, разработанными в соответствии с требованиями профессиональных стандартов (п.23 приказа № 237-н).

При установлении, в соответствии с пунктом 5 статьи 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации особенностей режима рабочего времени занимающихся, инструкторов по спорту, устанавливать продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. При работе по совместительству - до 20 часов в неделю (Отраслевое соглашение Минспорта России).

**5.5.** Рабочее время инструктора по спорту состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменами, но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей (иная работа инструктора по спорту).

Инструкторам по спорту рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно работы 40 часа в неделю.

В рабочее время инструкторов по спорту кроме непосредственно работы, включается иная работа инструктора по спорту:

- индивидуальная работа с занимающимися, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом,
- подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности инструктора по спорту определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение непосредственно работы инструктора по спорту в пределах рабочей недели или периода (года) определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учетом программы физической подготовки, специальности и квалификации работника.

**5.6.** Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, трудовым договором (эффективным контрактом, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта.

**5.7.** По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора (эффективного контракта) срок.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

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

**5.8.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

**5.9.** Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для работника: для сверхурочной работы и если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в режиме ненормированного рабочего времени привлекаются работники в соответствии с устанавливаемым перечнем должностей, ст.101 ТК.

**5.10.** В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей до трех лет, допускается только с их письменного согласия, и при условии, если это незапрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом, отказаться от сверхурочной работы.

**5.11.** Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст.152 ТК РФ или по желанию работника компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**5.12.** Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

**5.12.1.** При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия.

**5.12.2.** При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи.

**5.12.3.** При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях,

ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

**5.13.** Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

**5.13.1.** При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

**5.13.2.** При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

**5.13.3.** Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

**5.14.** Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором (эффективным контрактом), должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ.

**5.15.** Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

**5.17.** Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

**5.18.** При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ст.117 ТК РФ).

**5.19.** Работодатель обязуется:

**5.19.1.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (при наличии соответствующих оснований):

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, ст.117 ТК РФ (*не менее 7 календарных дней, по результатам проведенной специальной оценки условий труда*),
- выполняющим работы особого характера, ст.118 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем, ст.119 ТК РФ (*не менее 3 календарных дней*),
- спортсменам, тренерам в соответствии со ст.348<sup>10</sup> ТК РФ, продолжительностью не менее 14 календарных дней,
- членам первичной профсоюзной организации,

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору (*Приложение № 4*).

**5.19.2.** Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

По соглашению с работодателем:

- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней в году;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней в году и членам профкома – до 3 календарных дней в году;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней в году,
- а также в иных случаях.

**5.20.** Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

**6.1.** Вопросы оплаты и стимулирования труда работников регулируется Положением об оплате труда (*приложение № 2*).

Оплата труда работников устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; государственных гарантий по оплате труда; окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; рекомендаций Российской и краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; отраслевого соглашения, мнения профсоюза (ст.144 ТК РФ).

**6.2.** Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена):

21 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

06 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца, путем перечисления заработной платы пластиковую карту ПАО «Сбербанк России».

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

**6.3.** Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы работника, занятого в нормальных условиях труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

**6.4.** Размер ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания), устанавливаются директором.

**6.5.** Выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ, устанавливаются в соответствии с Законодательством РФ (ст.149 ТК РФ).

**6.5.1.** Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра (ст.96 ТК РФ). Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в размере 35% (ст.154 ТК РФ).

**6.5.2.** В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником, с разрешения или ведома работодателя (ст.168 ТК РФ).

**6.5.3.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст.147 ТК РФ), не менее 4% тарифной ставки (оклада), по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

**6.6.** Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

**6.7.** В случаях, когда размер оплаты труда работника 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 непрерывной работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

- при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения;

- при присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов (Единые рекомендации по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений).

**6.8.** Работодатель обязуется:

**6.8.1.** Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

**6.8.2.** 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 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ (ст.236 ТК).

**6.8.3.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт директор.

**6.8.3.1.** 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.

**6.8.4.** При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат,



причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

**6.8.5.** Осуществлять оплату труда работников, имеющих квалификационные категории, с учетом квалификационной категории.

**6.9.** Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых у работодателя независимо от источников этих выплат (ст.139 ТК РФ).

## **VII. Гарантии и компенсации.**

7. Стороны договорились:

**7.1.** Исходя из финансовых возможностей, выплачивать дополнительные меры социальной поддержки работникам:

- выходящим на пенсию, единовременное пособие в соответствии с их стажем работы;
- работникам, за ведомственные и профсоюзные награды;
- единовременную выплату к юбилейным датам;
- компенсацию стоимости лечения и оздоровления работников;
- иные виды материальной помощи.

**7.2.** При выделении работнику санаторно-курортной путёвки отпуск предоставлять вне очереди.

**7.3.** В первую очередь предоставлять места в летнем оздоровительном лагере детям сотрудников, у которых малообеспеченные и многодетные семьи.

**7.4.** Для культурного досуга работающих организовывать выезды на природу, посещение театров, поздравление сотрудников с Днем Учителя, 23 февраля, 8 Марта, Нового года, юбилейных дат.

**7.5.** Ветеранов Великой Отечественной войны и труда поздравлять с юбилеями открытками и цветами.

**7.6.** Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда РФ и отраслевого Пенсионного Фонда.

**7.7.** Предусматривать защиту социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся.

**7.8.** Предоставлять оплачиваемые дни для прохождения работником диспансеризации, в соответствии с трудовым законодательством РФ.

## **VIII. Охрана труда и здоровья.**

**8.1.** Работодатель обязуется:

**8.1.1.** Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

**8.1.2.** Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда соцстраха РФ (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

**8.1.3.** Провести в учреждении специальную оценку условий труда на рабочем месте в соответствии с законодательством и по её результатам разработать перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

**8.1.4.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками организации обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, спортсменов, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

**8.1.5.** Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей, других материалов за счёт организации.

**8.1.6.** Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств.

**8.1.7.** Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору (эффективному контракту) от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

**8.1.8.** На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе,

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

**8.1.9.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учёта, принимать меры по их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

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

**8.1.11.** Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**8.1.12.** Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

**8.1.13.** Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**8.1.14.** Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Организовать её работу в соответствии с рекомендациями по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

**8.1.15.** Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно - общественного контроля.

**8.1.16.** Оказывать содействие органам профсоюзного контроля, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля

за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

**8.1.17.** Обеспечить за счет средств работодателя проведение периодических медицинских осмотров работников, а при поступлении на работу предварительный медицинский осмотр проводится за счет средств работника.

**8.1.18.** Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов нетрудоспособности, лечение и отдых.

**8.1.19.** Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;

приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом, и т.д.

**8.1.20.** Иные обязанности в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

**8.2.** Профком обязуется:

**8.2.1.** Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников организации.

**8.2.2.** Проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

**8.2.3.** Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза.

**8.2.4.** Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

**8.2.5.** Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза.

**8.2.6.** Избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда.

**8.2.7.** Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

**8.2.8.** Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

**8.3.** Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда,

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты,

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда,

- проходить обязательный предварительный (при поступлении на работу) и периодический (в течение трудовой деятельности) медицинский осмотр, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя,

- извещать руководство о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

**8.3.1.** Работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст.219 ТК РФ.

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

Стороны договорились о том, что:

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

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

**9.3.** Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**9.4.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

**9.7.** Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаний и других мероприятиях.

**9.8.** Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 373 ТК РФ).

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

**9.10.** Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

## **Х. Обязательства профкома.**

**10.** Профком обязуется:

**10.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

**10.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

**10.6.** Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

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

**10.9.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

**10.10.** Своевременно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

**10.11.** Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях серьёзных заболеваний, тяжёлого материального положения и др.

**10.12.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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

### **Ответственность сторон.**

**11.** Стороны договорились, что:

**11.1.** Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

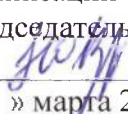
**11.2.** Своевременно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

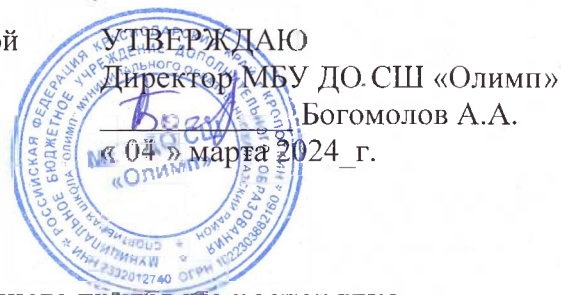
**11.3.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

**11.4.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

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

**11.6.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Учено мнение первичной профсоюзной  
организации  
Председатель ППО  
  
Новичкова О.В.  
« 04 » марта 2024 г.



## **Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы «Олимп» муниципального образования Кавказский район**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (эффективного контракта), режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

### **1. Порядок приема, увольнения работников**

1.1. Трудовой договор (эффективный контракт) составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящемся у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях, с учетом особенностей, предусмотренных ст.348<sup>2</sup>, 348<sup>8</sup>, 348<sup>9</sup> ТК РФ.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (согласно ст.66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор (эффективный контракт) заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение для лиц в возрасте до 18 лет; для лиц, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, а также для спортсменов (ст.348<sup>3</sup> ТК РФ);
- 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 Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях, с учетом специфики работы, работодателем с учетом действующего законодательства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора (эффективного контракта) дополнительных документов и сведений, которые предусмотрены Положением о персональных данных работников, разработанным в учреждении.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта), объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы (ч.2 ст.68 ТК РФ).

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора (эффективного контракта) производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, с учетом особенностей, предусмотренных ст.348<sup>11</sup>, 348<sup>12</sup> ТК РФ.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора (эффективного контракта) в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

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

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

восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

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

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

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

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

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор (эффективный контракт) до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:  
- приостанавливает найм новых работников;  
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

1.13. Трудовые отношения с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта (далее - спортсмены), а также с работниками, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов (далее - тренеры), а также особенности регулирования их трудовой деятельности, регулируются положениями главы 54<sup>1</sup> ТК РФ.

## **2. Основные права и обязанности работника**

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом);
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие,
- иные права, предусмотренные ст. 21 ТК РФ.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (эффективным контрактом), должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников,
- иные обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ.

2.2.1. Тренеры-преподаватели и инструкторы по спорту обязаны:



1) осуществлять свою деятельность на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечивать в полном объеме реализацию учебно-тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в организации программой;

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

3) уважать честь и достоинство лиц, обучающихся под их руководством;

4) применять методически обоснованные и обеспечивающие высокое качество подготовки обучающихся формы, методы учебно-тренировочного процесса;

5) систематически повышать свой профессиональный уровень;

6) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;

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

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

9) соблюдать устав организации, не нарушать локальные нормативные акты организации (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре (эффективном контракте) либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору (эффективному контракту). Педагогический состав (тренера-преподаватели и инструкторы по спорту) обязаны проходить курсы повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года.

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

#### **3.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принимать локальные нормативные акты;

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

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- иные права, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

#### **3.2. Работодатель обязуется:**

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

- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);

- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

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

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (эффективным контрактом);

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

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых

обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- вести персонифицированный учет в системе государственного пенсионного страхования и своевременно предоставлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников,
- иные обязанности, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В МБУ ДО СШ «Олимп» устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье для директора, заместителя директора по спортивной работе, заместителя директора по административно-хозяйственной части, ведущего специалиста, инструктора методиста, инженера-энергетика, слесаря-электрика, звукооператора, водителя, секретаря, делопроизводителя, техника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, слесарю по эксплуатации и ремонту оборудования, дворнику,

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье для тренеров-преподавателей, инструкторов по спорту,

- сменная работа для сторожей ,

- работа по скользящему графику уборщикам служебных помещений, медицинским сестрам.

4.2.1. Для работников устанавливается общий режим рабочего времени:

Начало работы в 08 час.00 мин.;

Окончание работы в 17 час. 00 мин. (*накануне выходных дней - 16 час. 00мин.*);

Перерыв с 12 час. 00 мин. до 12 час. 48 мин.;

Продолжительность ежедневной работы (смены) - 08 час. 12 мин.;

4.2.2. Для педагогических работников в соответствии с Уставом организации, планом спортивной подготовки, расписанием учебно-тренировочных занятий, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, который определяется тренером-преподавателем и инструктором по спорту самостоятельно ежегодно на 01 сентября.

В рабочее время педагогических работников включается учебно-тренировочные занятия, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также иная работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.

Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки для тренеров-преподавателей и инструкторов по спорту, определяется в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

4.2.3. При сменной работе и работе по скользящим графикам продолжительность рабочего времени для сторожей, уборщиков служебных помещений и медицинским сестрам устанавливается графиками сменности (работ), которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Графики работ составляются на каждый месяц с соблюдением установленной нормы рабочего времени (по суммированному учету рабочего времени) за учетный период (*месяц*).

Выходные дни персоналу, работающему по графикам, предоставляются по скользящему графику.

Работа в течение двух смен подряд для сторожей запрещается.

Для сторожей, работающих по сменному графику, устанавливается следующее рабочее время:

Начало работы в 07 час. 00 мин.;

Окончание работы в 19 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены) - 12 час. 00 мин.

График работы: день, ночь, два дня выходных.

Для уборщиков служебных помещений, работающих по скользящему графику:

Начало работы в 07 час. 00 мин.;

Окончание работы в 19 час. 00 мин.

Обеденный перерыв с 12.00 до 14.00

Продолжительность ежедневной работы (смены) - 10 час. 00 мин.

График работы: два дня, через два дня.

Для медицинских сестёр, работающих по скользящему графику:

Начало работы в 08 час. 00 мин.;

Окончание работы в 20 час. 00 мин.

Обеденный перерыв с 13.00 до 15.00

Продолжительность ежедневной работы (смены) - 10 час. 00 мин.

График работы: два дня, через два дня.

4.3. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у Работодателя, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха работника устанавливается в трудовом договоре (эффективном контракте).

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах 2 и 3 части 1 ст.112 ТК РФ.

4.5. Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

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

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

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части

4.7. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.7.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.7.2. При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

4.7.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.8. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.8.1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.8.2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.8.3. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.9. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.10. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данная категория работников должна быть ознакомлена в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ, ст.264 ТК РФ).

4.11. Работник имеет право заключать трудовые договоры (эффективные контракты) о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство), ст.60<sup>1</sup> ТК РФ.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу в соответствии с ч.2 ст.142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с ч.2,4 ст. 73 ТК РФ, то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.11.1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (совмещение профессий/должностей/ в соответствии со ст.60.2 ТК РФ).

4.11.2. Спортсмен, тренер-преподаватель и инструктор по спорту имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена, тренера-преподавателя и инструктора по спорту только с разрешения работодателя по основному месту работы.

В период временного перевода спортсмена к другому работодателю (ст.348<sup>4</sup> ТК РФ) разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор (эффективный контракт).

4.12. Работникам предоставляется ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам (при наличии соответствующих оснований):

- с ненормированным рабочим днем,
- спортсменам, тренерам-преподавателям в соответствии со ст.348<sup>10</sup> ТК РФ, продолжительностью не менее 14 календарных дней,

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору (Приложение № 4).

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.12.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.12.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий

рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ст.117 ТК РФ).

4.12.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора (эффективного контракта) отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.13. Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

По соглашению с работодателем:

- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней в году;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней в году и членам профкома – до 3 календарных дней в году;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней в году,

- а также в иных случаях.

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

## **5. Сроки и место выплаты заработной платы**

5.1. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена):

21 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

06 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца, путем перечисления заработной платы на пластиковую карту банка.

5.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.4. При прекращении трудового договора (эффективного контракта) выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

5.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.6. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы работника, занятого в нормальных условиях труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

## **6. Поощрения**

6.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- и (или) другие,

6.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

7.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

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

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.3. 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 профсоюза.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. *В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.*

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Разработал: \_\_\_\_\_ Колесников А.П.



**С коллективным договором,  
правилами внутреннего трудового распорядка и иными ЛНА ознакомлен:**

<b>№ п/п</b>	<b>Ф.И.О. работника</b>	<b>личная подпись</b>	<b>дата</b>
1.	Богомолов Александр Алексеевич		04.03.2024
2.	Колесников Анатолий Петрович		04.03.2024
3.	Давыденко Евгения Алексеевна		04.03.2024
4.	Одинцова Наталья Юрьевна		04.03.2024
5.	Мымрин Александр Витальевич		04.03.2024
6.	Борисов Виктор Алексеевич		04.03.2024
7.	Попова Ольга Александровна		04.03.2024
8.	Кучерявый Владимир Евгеньевич		04.03.2024
9.	Макарьян Сергей Сергеевич		04.03.2024
10.	Альшевская Ирина Николаевна		04.03.2024
11.	Новичкова Анастасия Петровна		04.03.2024
12.	Новичкова Оксана Вячеславовна		04.03.2024
13.	Ганенко Владимир Юрьевич		04.03.2024
14.	Сулацкий Александр Алексеевич		04.03.2024
15.	Рябуха Наталия Анатолиевна		04.03.2024
16.	Давыденко Анна Петровна		04.03.2024
17.	Чабан Александр Николаевич		04.03.2024
18.	Крохмалев Юрий Николаевич		04.03.2024
19.	Подлозный Юрий Владимирович		04.03.2024
20.	Крымский Роман Романович		04.03.2024
21.	Пилипенко Сергей Олегович		04.03.2024
22.	Дмитриенко Александр Евгеньевич		04.03.2024
23.	Валова Раиса Николаевна		04.03.2024
24.	Бирюкова Валентина Александровна		04.03.2024
25.	Свечнова Любовь Александровна		04.03.2024
26.	Анацкая Любовь Владиславовна		04.03.2024
27.	Данченко Галина Андреевна		04.03.2024
28.	Карпухина Елена Викторовна		04.03.2024
29.	Часовская Любовь Анатольевна		04.03.2024
30.	Лях Светлана Борисовна		04.03.2024

С учетом мнения  
представительного органа  
Председатель \_\_\_\_\_  
*Мова*  
О.В. Мовичкова  
« ОН » *марта* 2024 г.

Утверждаю  
Директор МБУ ДО СШ «Олимп» \_\_\_\_\_  
А.А. Богомолов  
« ОН » *марта* 2024 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимп» муниципального образования Кавказский район

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимп» муниципального образования Кавказский район (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, «Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кавказского района, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, а также муниципальных физкультурно-спортивных организаций муниципального образования Кавказский район, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет отдел по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Кавказский район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Кавказский район от 16.08.2023 г. № 1337, в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Кавказский район, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, а также муниципальных физкультурно-спортивных организаций муниципального образования Кавказский район, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет отдел по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Кавказский район (далее - учреждения), и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.3. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников учреждения.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполненной работы (приложение 1).

К базовому окладу (базовому должностному окладу), базовым ставкам заработной платы предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников учреждения (приложение 1). Применение минимального повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовым ставкам заработной платы работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Кавказский район от 19 декабря 2022 г. № 1936 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район» (далее – Постановление № 1936).

Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденных Постановлением № 1936.

Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, должности которых не включены в приложение 1 к настоящему Положению и в приложения 2, 3 к Постановлению № 1936, производится в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда работников учреждений, разработанными отраслевым (функциональным) органом муниципального образования Кавказский по видам экономической деятельности и утвержденными нормативно-правовыми актами администрации муниципального образования Кавказский район.

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

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

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера.

3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)

3.1. При формировании оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет);

повышающий коэффициент к должностному окладу за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Тренерам-преподавателям, инструкторам по спорту повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) исчисляются пропорционально объему педагогической работы (нагрузки).

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

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

3.1.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и о его размере в отношении конкретного работника принимается руководителем учреждения в пределах 3,0.

Изменение установленных работникам учреждения повышающих коэффициентов руководителем учреждения может осуществляться ежемесячно.

3.1.2. Повышающий коэффициент за стаж работы (выслугу лет) устанавливается работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, физкультурно-спортивных организациях, органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и отраслевых (функциональных) органах в области образования, физической культуры и спорта и других образовательных учреждениях:

при стаже работы (выслуге лет) от 1 года до 3 лет - 0,05;

при стаже работы (выслуге лет) от 3 до 5 лет - 0,10;

при стаже работы (выслуге лет) от 5 до 10 лет - 0,15;

при стаже работы (выслуге лет) от 10 до 15 лет - 0,20;

при стаже работы (выслуге лет) от 15 до 20 лет - 0,25;

при стаже работы (выслуге лет) свыше 20 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент за стаж работы (выслугу лет) устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.3. Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения, имеющему почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

0,80 - при наличии государственной награды "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" или почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", и осуществлении деятельности в отрасли "Физическая культура и спорт";

0,40 - при наличии знаков "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или званий "Мастер спорта СССР международного класса", "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер СССР", "Гроссмейстер России";

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

0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

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

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

0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам как в процентах, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного представительного органа работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Перечень видов выплат стимулирующего характера:

3.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

за высокие показатели результативности;

за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

3.2.2. Другие виды выплат, установленные нормативно - правовыми актами администрации муниципального образования Кавказский район.

3.3. Работникам учреждения могут быть установлены премии и поощрительные выплаты разового характера.

Работникам учреждения могут быть установлены премии:

по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ (поручений).

Работникам учреждений могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

к нерабочим праздничным дням (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации), профессиональным праздникам и памятным дням;

к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

Размер премии и поощрительной выплаты разового характера может определяться

как в процентах к должностному окладу работников учреждения, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается, за исключением подпункта 3.3.2 настоящего пункта.

3.3.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) может выплачиваться с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

При премировании учитываются:

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

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

3.3.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения одновременно в размере:

пяти базовых должностных окладов при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, губернатором Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

трех базовых должностных окладов при награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области образования, физической культуры и спорта, органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области образования, физической культуры и спорта.

3.3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (поручений) выплачивается работнику учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (поручений) с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

3.3.4. Поощрительные выплаты разового характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику учреждения одновременно.

При поощрении учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику учреждения, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера в соответствии с подпунктом 3.2.1 настоящего Положения.

3.3.5. Премии и поощрительные выплаты разового характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

3.4. Работникам может быть выплачена материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

а) в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

б) в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

в) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов);

г) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих отраслевых (функциональных) органов, внутренних дел, противопожарной службы и другого);

д) при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания;

е) выплаты, не связанные с исполнением работниками учреждения трудовых обязанностей:

многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов.

Размеры и количество материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, работнику учреждения максимальным размером не ограничивается.

3.5. При формировании оплаты труда тренерам-преподавателям устанавливаются следующие доплаты стимулирующего характера:

норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 2 к Положению);

норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 3 к Положению).

Условия оплаты труда тренеров-преподавателей, в том числе порядок и условия осуществления им доплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 6 Положения.

3.6. При формировании оплаты труда инструкторам по спорту устанавливается доплата стимулирующего характера:

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (% за 1 занимающегося)

Условия оплаты труда инструкторов по спорту, в том числе порядок и условия осуществления им доплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 7 Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено законодательством.

Тренерам-преподавателям, инструкторам по спорту выплаты компенсационного

характера, устанавливаемые в процентах к окладам (должностным окладам) исчисляются пропорционально объему педагогической работы (нагрузки).

4.2. Перечень видов выплат компенсационного характера.

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

4.2.2. Выплаты специалистам за работу в сельской местности.

4.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2.4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, и его заместителей.

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования Кавказский район, в ведении которого находится учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения и заместителей в процентах к должностным окладам, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края, нормативно-правовыми актами муниципального образования Кавказский район.

5.4. Отдел по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Кавказский район, в ведении которого находится учреждение, может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, установленные пунктами 3.1-3.4 настоящего Положения. Размеры премий по итогам работы зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения, утвержденных этим органом.



В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению отдела по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Кавказский район, в ведении которого находится учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Кавказский район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, его заместителей, и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен в установленном порядке по решению отдела по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Кавказский район, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый отделом по физической культуре и спорту администрации МО Кавказский район.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

5.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения.

#### 6. Условия оплаты труда тренеров-преподавателей

6.1. Оклады (должностные оклады) тренеров-преподавателей устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний тренеров-преподавателей (приложение 1 к Положению).

Тренерам-преподавателям устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения и выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.2. Доплаты стимулирующего характера (норматив оплаты труда тренера-преподавателя), предусмотренные пунктом 3.5 настоящего Положения определяется по формуле:

$$N_{от} = N_{отэп} + N_{отр}, \text{ где.}$$

$N_{от}$  - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %;

$N_{отэп}$  - норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (определяется в соответствии с приложением 2 к Положению), %;

$N_{отр}$  - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (определяется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению), %.

6.2.1. Норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта ( $N_{отэп}$ ), определяется по формуле:

$$N_{отэп} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots + k_n \times n_n), \text{ где:}$$

$N_{отэп}$  - норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %;

$K_1, K_2, \dots, K_n$  - количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

$H_1, H_2, \dots, H_n$  - норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапе спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %.

6.2.2. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата ( $H_{отр}$ ), определяется по формуле:

$$H_{отр} = (K_1 \times H_1 + K_2 \times H_2 + \dots + K_n \times H_n), \text{ где:}$$

$H_{отр}$  - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %;

$K_1, K_2, \dots, K_n$  - количество спортсменов (обучающихся), показавших спортивный результат, человек;

$H_1, H_2, \dots, H_n$  - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %.

6.3. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$$З_{пл} = Д_{о1} + (Д_{о2} \times H_{от}), \text{ где:}$$

$З_{пл}$  - заработная плата тренера-преподавателя;

$Д_{о1}$  - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе определяется путем умножения оклада (должностного оклада), установленного в соответствии с настоящим Положением, на фактический объем педагогической работы (нагрузка) в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю;

$Д_{о2}$  - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

$H_{от}$  - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %.

6.4. Заработная плата тренеров-преподавателей, занятых по совместительству (в этой же и (или) в другой образовательной организации (одной или нескольких)), определяется в соответствии с пунктами 6.1-6.3 настоящего Положения.

6.5. Для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях, кроме основного тренера-преподавателя, допускается привлечение второго тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки с учетом специфики вида спорта, а также иных специалистов при условии их одновременной работы со спортсменами (обучающимися).

Этапы спортивной подготовки, на которых допускается привлечение второго тренера-преподавателя, а также иных специалистов, определяются в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки.

Распределение (закрепление) тренеров-преподавателей, иных специалистов, совместно участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Норматив оплаты труда второго тренера-преподавателя, иного специалиста составляет 50% от норматива оплаты труда основного тренера-преподавателя при условии

их одновременной работы со спортсменами (обучающимися) за:

подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 2 к Положению);

подготовку спортсмена (обучающегося), установленного в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 3 к Положению).

6.6. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей пересматривается на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами (обучающимися), увеличение (уменьшение) числа спортсменов (обучающихся) и другое).

6.7. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсменов (обучающихся), находящихся на этапах спортивной подготовки, в зависимости от показанного результата устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом (обучающимся) был показан наивысший результат, на основании протоколов спортивных соревнований, выписок из протоколов спортивных соревнований или их копий и сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям - в течение одного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя спортсмен (обучающийся) улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 3 к Положению, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена (обучающегося).

В случае отчисления или перевода спортсмена (обучающегося) к другому тренеру-преподавателю или в другое учреждение за тренером-преподавателем, подготовившим спортсмена (обучающегося), в отчисляемом учреждении сохраняется норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося) в течение срока действия показанного результата до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

Перевод спортсмена (обучающегося) от одного тренера-преподавателя к другому тренеру-преподавателю в течение учебно-тренировочного года в рамках одного учреждения допускается по причине увольнения тренера-преподавателя, за которым закреплен спортсмен (обучающийся), и (или) по личному заявлению совершеннолетнего спортсмена (обучающегося), родителей (законных представителей) несовершеннолетнего спортсмена (обучающегося).

Тренеру-преподавателю, за которым закреплен спортсмен (обучающийся), утверждается норматив оплаты труда за результат спортсмена (обучающегося) с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной педагогической работы со спортсменом (обучающимся) в организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за результат сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям - в течение одного года.

Закрепление спортсмена (обучающегося) за тренером-преподавателем определяется локальным актом учреждения.

Если в случае истечения срока действия установленного размера норматива оплаты

труда тренера-преподавателя в период действия режима функционирования "Повышенная готовность" для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края соответствующим постановлением Губернатора Краснодарского края, спортсмен (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 3 к Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя сохраняется до выступления спортсмена (обучающегося) на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

6.8. Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося, устанавливается в зависимости от недельного объема учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с этапом и годом спортивной подготовки. Объем учебно-тренировочной нагрузки (процесса) (в неделю, год) для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной подготовки, разработанной и утвержденной учреждением, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

6.9 Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с Положением.

6.10. В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированных групп этапов спортивной подготовки в связи с проведением набора тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100%, рассчитанный в соответствии с пунктом 6.2. настоящего Положения, на период проведения приема или дополнительного приема в учреждение.

## 7. Условия оплаты труда инструкторов по спорту

7.1. Оклады (должностные оклады) инструкторов по спорту (далее - инструктор) устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (приложение 1 к Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний инструкторов.

7.2. Заработная плата инструкторов определяется по формуле:

$$Зпл = До1 + Нот, \text{ где:}$$

Зпл - заработная плата инструктора;

До1 - должностной оклад с минимальным повышающим коэффициентом по соответствующей профессиональной квалификационной группе определяется путем умножения оклада (должностного оклада), установленного в соответствии с настоящим Положением, на фактический объем тренировочной работы (нагрузка) в неделю

Нот - норматив оплаты труда инструктора, %.

7.3. Выплата стимулирующего характера (норматив оплаты труда инструктора), предусмотренные пунктом 3.6 настоящего Положения определяется по формуле:

$$Н_{от} = \frac{До2 \times К \times X\%}{100\%}$$

где:

Нот - выплата стимулирующего характера - за интенсивность и высокие результаты работы, включающую выплату за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы), руб.;

До2 - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

К - количество занимающихся, зачисленных в группу

X% - выплата стимулирующего характера - за интенсивность и высокие результаты

работы, включающую выплату за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы, к окладу (в пределах фонда оплаты труда) за 1 абонемент в месяц в размере:

- при 2-разовых занятиях в неделю - до 10% включительно;
- при 3-разовых занятиях в неделю - до 13% включительно;
- при 4-разовых занятиях в неделю - до 15% включительно;
- при 5-разовых занятиях в неделю - до 17% включительно;
- при 6-разовых занятиях в неделю - до 19% включительно.

7.4. Применение выплаты стимулирующего характера к окладу по занимающей должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

7.5. Заработная плата инструкторов учреждения, занятых по совместительству (в этой же и (или) в другой образовательной организации (одной или нескольких)), определяется в соответствии с пунктами 7.1-7.3 настоящего Положения.

7.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с Положением.

7.7. В случае отсутствия у инструкторов сформированных групп в связи с проведением набора инструктору устанавливается норматив оплаты труда в размере 100%, рассчитанный в соответствии с пунктом 7.2. настоящего Положения, на период проведения приема или дополнительного приема в учреждение.

#### 8. Оплата труда других работников учреждения

8.1. Оклады (должностные оклады) других работников учреждения устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (приложение 1 к Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний работников.

8.2. За результативное участие в подготовке спортсменов к официальным межрегиональным, всероссийским и международным соревнованиям работникам к должностному окладу, ставке заработной платы может устанавливаться выплата стимулирующего характера (приложение 3 к Положению).

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена устанавливается по наивысшему результату на основании протоколов или выписки из протоколов соревнований.

Стимулирующая выплата направлена на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующая выплата устанавливается за результат, показанный спортсменами в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях, проходящих:

в первом полугодии календарного года (с 1 января по 30 июня текущего года) - назначается с 1 июля текущего года и действует до 31 декабря текущего года;

во втором полугодии календарного года (с 1 июля по 31 декабря текущего года) - назначается с 1 января следующего календарного года и действует до 30 июня следующего календарного года.

8.3. Остальные выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

Директор МБУ ДО СШ «Олимп»

А.А. Богомолов

Базовые оклады

и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам руководителей, специалистов и служащих учреждений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта первого уровня		
Базовый оклад – 6 929 рублей		
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу, сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	0,00
2 квалификационный уровень	спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий	0,02
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня		
Базовый оклад – 8 324 рублей		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	0,00
2 квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф	0,04
3 квалификационный уровень	инструктор-методист спортивной сборной команды Краснодарского края по адаптивной физической культуре, начальник водной станции, начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного), начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения, специалист по подготовке спортивного инвентаря; тренер-консультант; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	0,15
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Базовый оклад – 8 472 рублей		
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель, инструктор-методист	0,08
3 квалификационный уровень	старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист	0,09
4. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Базовый оклад – 7 345 рублей		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	0,22

Директор МБУ ДО СШ «Олимп»

А.А. Богомолов

Учено мнение первичной профсоюзной  
организации  
Председатель ППО

\_\_\_\_\_  
Новичкова О.В.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО СШ «Олимп»

Богомолов А.А.

«04» марта 2024 г.

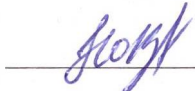
**Положение об охране труда  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
спортивной школы «Олимп» муниципального образования Кавказский район**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 555,0 тыс. руб., в том числе:
  - 185,0 тыс. руб. в 2024 году
  - 185,0 тыс. руб. в 2025 году
  - 185,0 тыс. руб. в 2026 году.
2. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда.
3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере выделяемого бюджетного финансирования.
4. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению. В случае, когда по соглашению сторон работник сам приобрел спецодежду и спецобувь, работодатель возмещает ее стоимость.
5. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
  - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
  - по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда;
6. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно перечням профессий и должностей:
  - дополнительный отпуск (для преподавательского состава);
  - повышенная оплата труда (для служебного персонала);
7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
  - ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
  - осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с работ с вредными и/или опасными условиями труда;
  - выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
8. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комиссия по охране труда, в количестве 3 человек, создаваемая из равного числа представителей работодателя и работников
9. Работники обязуются:
  - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
  - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
  - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

Разработал: \_\_\_\_\_ Колесников А.П.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК

 /Новичкова О.В./

«04» марта 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУ ДО СШ «Олимп»

 /Богомолов А.А./

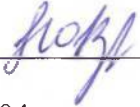
«04» марта 2024 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей с ненормированным рабочим днем


№	Должности с ненормированным днем	Кол-во дней к отпуску
1	Директор	14
2	Заместитель директора по спортивной работе	14
3	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	14
4	Инструктор методист	14




СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК

 /Новичкова О.В./  
«04» марта 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУ ДО СШ «Олимп»


 /Богомолов А.А./  
«04» марта 2024 г.




**СПИСОК  
работников МБУ ДО СШ «Олимп»,  
которым предоставляются дополнительные компенсационные выплаты,  
за работу во вредных условиях труда**

№	Профессия, должность	Размер повышенной оплаты труда (в % к тарифной ставке, окладу)	Основание предоставления
1	Уборщик служебных помещений	10%	Карта СОУТ № 712.00.019А № 712.00.020А № 712.00.023А № 712.00.024А
2	Медицинская сестра	10%	Карта СОУТ № 712.00.007
3	Тренер-преподаватель (греко-римская борьба)	4%	Карта СОУТ № 712.00.022А № 763.01.030А
4	Тренер-преподаватель (тхэквондо)	4%	Карта СОУТ № 712.00.021А № 763.01.026А № 763.01.027А № 763.01.028А

Учено мнение первичной профсоюзной организации  
Председатель ППО

 Новичкова О.В.  
«04» марта 2024г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ДО СШ «Олимп»  
 Богомолов А.А.  
«04» марта 2024г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МБУ ДО СШ «Олимп»  
работодателя и уполномоченного работниками представительного органа на 2024 год**

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость в тыс.руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшены условия труда		Количество работников, которым облегчаются условия труда	
							всего	В том числе женщ.	всего	В том числе женщ.
1	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, установок кондиционирования воздуха	шт.	1	50,0	2 квартал	отв. по ОТ	33	14	-	--
2	Обеспечение работников специальной одеждой, обувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами	шт	1	13,0	В течении гола	отв. по ОТ	16	10	-	-
3	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров	чел.	33	120,0	4 квартал	отв. по ОТ	33	17	-	--
4	Оборудование санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи	шт	4	2,0	4 квартал	отв. по ОТ	-	-	--	-
	ИТОГО:			185,0						

Разработал: Ответственный по ОТ

Колесников А.П.



Учено мнение первичной профсоюзной организации  
Председатель ППО

 Новичкова О.В.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО СШ «Олимп»  
«Олимп» Богомолов А.А.  
«04» марта 2024 г.

**Перечень рабочих мест, должностей и профессий работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, и нормы выдачи средств**

Наименование структурных подразделений, должностей	Норма выдачи на одного работника смывающих и обезвреживающих средств в месяц			Пункт типовых норм и вид смывающих и (или) обезвреживающих средств из приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н
	мыло туалетное (жидкое мыло в дозирующих устройствах) для мытья рук для мытья тела	очищающие кремы, гели и пасты	кремы восстанавливающие, регенерирующие (от раздражения и повреждения кожи)	
Медицинская сестра	200г (250 мл)	-	-	II Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства для мытья рук
Сторож	200г (250 мл)	-	-	
Уборщик служебных помещений	200г (250 мл)	-	-	
Водитель	200г (250 мл)	-	-	
Слесарь-электрик	200г (250 мл)	-	-	
Слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования	200 г (250 мл)	200мл.	-	II Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства для мытья рук п. 9 Очищающие кремы, гели и пасты.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	200 г (250 мл)	200мл.	-	
Дворник	200 г (250 мл)	200мл.	-	

Разработал: Ответственный по ОТ  Колесников А.П.

Учено мнение первичной  
профсоюзной организации  
Председатель ППО

 Новичкова О.В.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО СШ «Олимп»

Богомолов А.А.

«04» марта 2024г.

**Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии  
с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств  
индивидуальной защиты**

Основание:


Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приказ Минздравсоцразвития России от 01 июня 2009 г. № 290н.)

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для работников сквозных профессий всех отраслей экономики ( Приказ № 997Н от 09 декабря 2014 г.)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед., комплекты)
1.	Медицинская сестра (п. 44 ОСТ 10 286-2001)	Халат белый хлопчатобумажный Косынка или колпак хлопчатобумажный	2 2
2.	Сторож (п.163 Приказа № 997н)	Костюм для защиты общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском	1 12 пар 1 пара
3.	Водитель (п. 2 Приказа N 357н от 22 июня 2009 г.)	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки трикотажные с полимерным покрытием Жилет сигнальный 2 класса защиты Фартук резиновый с нагрудником Перчатки резиновые	дежурный  6 пар 1 шт. Дежурные дежурные
4.	Уборщик служебных помещений (п.171 Приказ от 09.12.2014 г. N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  1 шт. 6 пар 12 пар

5.	Дворник (п. 23 Приказа от 09.12.2014 г. N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (п. 135 Приказа от 09.12.2014 г. N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
7.	Слесарь-электрик (п. 193 Приказа № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар дежурные до износа до износа до износа

Разработал: ответственный по ОТ \_\_\_\_\_



Колесников А.П.

**Выписка из протокола  
общего собрания работников  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
спортивной школы «Олимп» муниципального образования Кавказский  
район**

«04» марта 2024 г.

№ 1

Председатель:

Секретарь:

Всего численность работников 34 человек.

(в т.ч. членов профсоюза – 17 чел.)

Присутствовали 30 человек.

(в т.ч. членов профсоюза – 17 чел.)

**Повестка дня:**

Отчет по выполнению мероприятий коллективного договора за 2021-2024  
годы.

**Слушали:**

По данному вопросу с докладом выступил: председатель ПК Новичкова  
О.В.

**Решили:**

Работу по выполнению мероприятий коллективного договора за 2021-  
2024 годы признать удовлетворительной (прилагается).

Председатель



Новичкова О.В.

Секретарь



Одинцова Н.Ю.

## **ОТЧЕТ О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ ПО МЕРОПРИЯТИЯМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

*муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы «Олимп» муниципального образования Кавказский район*

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Работодатель признает Представителя работников МБУ ДО СШ «Олимп» в лице Новичковой О.В. в качестве единственного представителя работников.

1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО СШ «Олимп».

Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.3. Коллективный договор действовал с 02.03.2021 г. по 01.03.2024 г.

### **II. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. В МБУ ДО СШ «Олимп» работают 34 человека. Коллектив спортивной школы стабилен.

2.2 Все принятые работники ознакомлены с коллективным договором, состоянием условий и безопасностью труда на рабочем месте, установленными гарантиями и компенсациями.

2.3. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора (эффективного контракта).

2.4. Переводов на другую работу не было.

2.5. Сокращения численности работников не было.

2.6. Работники пред пенсионного возраста есть,

2.7. Неполных семей нет.

2.8. В отпусках были все работники по 28 календарных дней, тренерский состав (кроме инструкторов по спорту) по 42 календарных дня. Задолженности по отпускам нет. Все отпускные начисляются и выплачиваются без задержек

### **III. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

3.1. Минимальная заработная плата работников по состоянию на 01 января 2024 года составила 19 242,00 рубля, количество получателей – 24 человека.

3.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

3.3. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки: 21 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 06 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца, путем перевода на пластиковую карту по письменному заявлению самих работников.

3.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.5. При выплате заработной платы Работодатель в обязательном порядке выдает под роспись каждому сотруднику расчетные листки в которых содержится информация: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.6. При прекращении трудового договора (эффективного контракта) выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Трудовая книжка выдается в день увольнения. Работник ставит свою подпись в приказе.

#### **IV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ**

4.1. Дополнительные гарантии и компенсации за 2023 г.:

Со стороны Работодателя и со стороны профсоюза, работникам выплачивалась материальная помощь в связи с трудным материальным положением в сумме 6 000,00 руб. и к юбилейной дате 1 000,00 руб.

#### **V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Работодатель:

5.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением об охране труда обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

5.2. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

Проведена специальная оценка условий труда в 2023г. на 22 рабочих местах.

Предоставлены компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

-дополнительная оплата (Размер повышенной оплаты труда в % к тарифной ставке, окладу)

Уборщик служебных помещений - 10 % - 7 чел.

Медицинская сестра – 10 % - 2 чел.

Тренера – 4 % - 6 чел

5.3. Для всех поступающих на работу лиц проводится инструктаж по охране труда, организовано обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

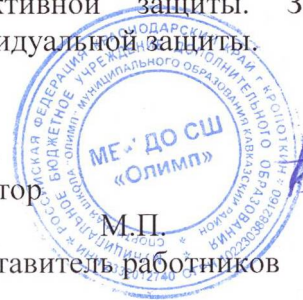
5.4. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и проводит их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы. Обучено по охране труда на предприятии 2 человека.

5.5. Организован контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. За отчетный период приобретено и выдано средств индивидуальной защиты.

Директор

М.П.

Представитель работников



*Boz*

*Nov*

Богомолов А.А.

Новичкова О.В.



**Протокол  
общего собрания работников  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
спортивной школы «Олимп» муниципального образования Кавказский  
район**

«04» марта 2024г.

№ 1

Председатель: Новичкова О.В.  
Секретарь: Одинцова Н.Ю.

Всего численность работников 34 человека.  
(в т.ч. членов профсоюза - 17 чел.) Присутствовали 30 человек.  
(в т.ч. членов профсоюза - 17 чел.)

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. Подведение итогов выполнения мероприятий коллективного договора 2021-2024 г.
2. О принятии коллективного договора на 2024-2027 годы.
3. Об утверждении:
  - Правил внутреннего трудового распорядка.
  - Положения об оплате труда.
  - Положения об охране труда.

ГОЛОСОВАЛИ: за - 30 чел., против - нет, воздержались - нет.

**РЕШИЛИ:**

1. Работу по выполнению мероприятий коллективного договора за 2021-2024 года признать удовлетворительной.
2. Принять коллективный договор на 2024-2027 годы .
3. Утвердить:
  - Правила внутреннего трудового распорядка.
  - Положение об оплате труда.
  - Положение об охране труда.

Председатель:



Новичкова О.В.

Секретарь:



Одинцова Н.Ю.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
 КРАСНОДАРСКИЙ КРАЙ  
 МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
 ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ОЛИМП»  
 МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАВКАЗСКИЙ РАЙОН  
 352386, г. Кропоткин, ул. Авиационная 96/Полевая 81  
 тел. 8(86138) 4-04-18, [sportshkola-krop@yandex.ru](mailto:sportshkola-krop@yandex.ru)  
 ИНН 2332012740 ОГРН 1022303882160  
 № 257 от "21" декабря 2023 г.  
 на №..... от ".....".....20.....г.

Руководителю  
 ГКУ КК «Центр занятости  
 населения Кавказского района»

И.О. Махновской

## Информация по подведению итогов выполнения мероприятий коллективного договора

**в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования  
 спортивной школе «Олимп» МО Кавказский район**

(наименование организации, Ф.И.О. работодателя-индивидуального предпринимателя)

тел. (86138) 4-04-18, факс: 86138) 4-04-18 e-mail : [sportshkola-krop@yandex.ru](mailto:sportshkola-krop@yandex.ru)

**ФИО руководителя: директор, Богомолов А.А.**

### 1. Общие показатели

Наименование показателей	Показатели
1. Коллективный договор действует	зарегистрирован новый коллективный договор с 02.03.2021 г. по 01.03.2024 г. уведомительная регистрация № 50
2. Численность работающих, чел.	Всего 35, из них женщины _16_, подростки _____, инвалиды 4
3. Дата собрания (заседания комиссии) по подведению итогов выполнения коллективного договора и № протокола	«02» марта 2021 г. № 2
4. Период, за который подведены итоги: квартал / год	<b>2023 год</b>
5. Количество мероприятий, предусмотренных коллективным договором	всего: _____ из них: выполнены - _____; не выполнены - _____
6. Минимальная заработная плата	16242,00

### 2. Информация о невыполненных мероприятиях коллективного договора

Перечень невыполненных обязательств с указанием причин невыполнения		
Наим. раздела, № мероп., пункта	Содержание мероприятия коллективного договора	Причина невыполнения

### 3. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

№ п/п	Наименование гарантий и компенсаций	Работодатель		профсоюз	
		чел.	тыс.руб	чел.	тыс.руб
1.	Материальная помощь, всего	1	6000	3	7000
	в том числе: в связи с регистрацией брака				
	призывом на военную службу				
	к юбилейным датам			1	1000
	к профессиональным праздникам				
	в связи с уходом на пенсию				
	к ежегодному отпуску (за исключением организаций,				

	финансируемых из бюджетов)				
	на лечение				
	в связи с трудным материальным положением	1	6000	2	6000
	на погребение				
	бывшим работникам-пенсионерам				
	другие виды материальной помощи (указать) - рождение ребенка				
2.	Оплата стоимости медицинских услуг, в том числе:	-	-	-	-
	санаторно-курортное лечение работников и детей работников, за исключением путевок, предоставленных за счет бюджета, ФСС				
	оплата лечения работников и членов их семей				
	оплата медикаментов, средств реабилитации и т.п.				
3.	Проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (за исключением средств, направленных на содержание социально-культурных объектов)	-	-	-	-
4.	Дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе:	-	-	-	-
	при рождении ребенка				
	при вступлении в брак				
	в случае смерти близких родственников				
	за стаж работы (за исключением организаций, финансируемых из бюджетов)				
	другие виды (перечислить)				
5.	Выделение автотранспорта, приобретение проездных билетов	-	-	-	-
6.	Дополнительные выплаты на детей (матерям, отцам, иным лицам, воспитывающим ребенка без матери), в том числе материальная помощь при рождении ребенка, подарки детям и т.п., за исключением пособий ФСС и ежемесячной выплаты, установленной Указом Президента РФ от 30.05.1994 № 1110	-	-	-	-
7.	Оплата за содержание детей в ДДУ (не учитывать оплату работникам социальной сферы за счет бюджета)	-	-	-	-
8.	Оплата обучения работников и их детей, выплата стипендии	-	-	-	-
9.	Обеспечение топливом, компенсация оплаты коммунальных услуг (за исключением работников социальной сферы)	-	-	-	-
10.	Улучшение условий и охраны труда (сверх законодательно установленных нормативов)	-	-	-	-
11.	Другие виды дополнительных гарантий (перечислить):	-	-	-	-

Директор МБУ ДО СШ «Олимп»  
М.П.

Представитель работников  
(Председатель профкома)  
М.п.



*Богданов*

*Новичкова*

А.А. Богомолов

О.В. Новичкова

В настоящем коллективном договоре  
коллективном договоре прошито,  
пронумеровано и скреплено печатью:

59 лист об



Директор МБУ ДО СШ «Олимп»  
А.А. Богомолов

Председатель ППО  
О.В.Новичкова