|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя:** Директор МБУ «СШОР №1»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.З.ИсяновМ.П. « 30 » апреля\_2022г.  | **От работников:** Председатель первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Н.КобзеваМ.П. « 30 » апреля\_2022г.  |

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения

«Спортивная школа олимпийского резерва №1» города Каменск-Шахтинский

(МБУ «СШОР №1»)

с 30.04.2022 по 29.04.2025г.г.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Регистрационный № 17782/22-1153 от 04.08.2022 |

г. Каменск-Шахтинский

2022 год

## **ОГЛАВЛЕНИЕ**

Раздел 1. Общие положения………………………………………………………………………3

Раздел 2. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора………………………………………………….……………………………….………...6

Раздел 3. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров…..…………………...11

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха ………………………………………………………..15

Раздел 5. Оплата и нормирование труда………………………………………………………....24

Раздел 6. Социальные гарантии и меры социальной поддержки………………………………26

Раздел 7. Охрана труда и здоровья……………………………………………………………….29

Раздел 8. Защита трудовых и социально-экономических прав молодежи…………………….32

Раздел 9. Повышение квалификации и профессиональная подготовка (переподготовка) работников…………………………….…………………………………………………………. 34

Раздел 10. Социальное партнерство……………………………………………………………. 35

Раздел 11. Гарантии профсоюзной деятельности…..…………………………………………. 39

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора………………………….…..…………………………………………. 42

Раздел 13. Заключительное положение………….…..…………………………………………. 42

приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ «СШОР №1»…………45

приложение № 2. Положение об оплате труда работников МБУ «СШОР №1»……………..61

приложение № 3. Соглашение по охране труда на 2022-2025гг……………………………….94

приложение № 4. Положение об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности………………………………………………………………………………..97

приложение № 5. Положение о премиальных выплатах работникам МБУ «СШОР №1»…102

приложение № 6. Положение об оказании материальной помощи работникам МБУ «СШОР №1»……………………………………………………………………………………………….105

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа олимпийского резерва №1» города Каменск-Шахтинский (далее – МБУ «СШОР №1»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. № 2490-1;

Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Федеральный закон от 24.07.1999 г. № 183-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»;

Трехстороннее отраслевое соглашение по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021-2023 годы (13.08.2021);

Правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

* работодатель, в лице директора «СШОР №1»;
* трудовой коллектив (далее – «работники»), в лице председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченного представлять интересы всех работников МБУ «СШОР №1» при проведении коллективных переговоров в порядке ст. ст. 30, 31 ТК РФ.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников МБУ «СШОР №1» 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ «СШОР №1», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Взаимодействие работодателя и работников осуществляется в порядке ст.

372 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников МБУ «СШОР №1» по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в МБУ «СШОР №1», и не позднее 10 дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 10 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия)направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МБУ «СШОР №1» единственным полномочным представителем работников организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально- экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты МБУ «СШОР №1», содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

Договор заключается на 2022-2025 годы и вступает в силу с момента подписания коллективного договора. По истечении срока действия договор действует до заключения нового.

1.14. Работодатель знакомит с договором под роспись каждого вновь принимаемого в штат работника при заключении индивидуального трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

**II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРа**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МБУ «СШОР №1», правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики работников закрепляются в локальных нормативных актах МБУ «СШОР №1», осуществляющей спортивную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом МБУ «СШОР №1», по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом МБУ «СШОР №1», соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами МБУ «СШОР №1», являются недействительными и не могут применяться.

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания МБУ «СШОР №1» определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей работников организаций, осуществляющих трудовую деятельность, должностей руководителей организации.

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;

- выплату страховой части пенсии;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

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

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём тренерской работы работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём тренерской работы (далее – спортивной нагрузки) работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по плану комплектованию, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБУ «СШОР №1» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом МБУ «СШОР №1».

Учитывать, что объём спортивной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации (Областной закон от 07.03.2006 № 461-ЗС) работодатель, осуществляющий деятельность на территории Ростовской области, у которого среднесписочная численность работников составляет 35 человек и более, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в МБУ «СШОР №1» и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.)не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников –не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или спортивной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Прежде, чем уволить работников по сокращению численности или штата, работодатель предпринимает следующие шаги:

использует естественное сокращение рабочих мест (добровольное увольнение, уход на пенсию, увольнение нарушителей трудовой дисциплины);

увольняет внешних совместителей;

ограничивает сверхурочную работу, в том числе ограничивает

тренерскую нагрузку 1-й ставкой;

расторгает трудовые договоры о внутреннем совместительстве и совмещении.

2.2.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной производительности труда и квалификации в дополнение к случаям, предусмотренным ст. 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе пользуются:

работники не пенсионного возраста, имеющие более длительный стаж работы в «СШОР №1»;

работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной) осталось пять и менее лет;

работники не пенсионного возраста, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственных знаков отличия;

работники, имеющие квалификационную категорию, по отношению к работникам без квалификационной категории;

работники, имеющие квалификационную категорию более высокого уровня по отношению к работникам с более низким уровнем категории;

работники, применяющие инновационные методы работы;

работники, совмещающие работу с обучением по профилю

деятельности;

работники – беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие матери или одинокие отцы, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет или воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.2.13. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (8 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.14. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.15. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.16. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норма суточных за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах – 100 рублей.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.18. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.20. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

**III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**

**СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ**

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров.

3.1. При заключении трудового договора с тренерами и спортсменами

необходимо руководствоваться статьей 348.2 Трудового кодекса Российской

Федерации с учетом положения трехстороннего отраслевого соглашения.

3.2. В штатном расписании организации отрасли (в зависимости от специфики ее деятельности) рекомендуется предусматривать должности, соответствующие наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

3.2.1. Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, обязательными условиями для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об: - обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

- обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный

работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

- обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях

только по указанию работодателя;

- обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила

и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми

организациями, проходить допинг-контроль;

- обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

- обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования;

- обязанности работодателя обеспечить проведение углубленного медицинского обследования спортсмена не реже двух раз в год.

Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших

возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения

предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной частью 1 статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение

спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из законных представителей, а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, 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.

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Соглашением, Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, действующими в организации, регламентирующими трудовые отношения, в соответствии с порядком, установленным статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам, тренерам, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;

- об обязанности работодателя проводить повышение квалификации тренеров;

- о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором;

3.5. МБУ «СШОР №1», не является образовательным учреждением и вправе принимать локальный нормативный акт, устанавливающий особый статус тренера.

Под статусом тренера и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, (далее – тренеры) понимается совокупность трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.5.1. Тренеры пользуются в организации отрасли следующими правами:

1) свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса;

2) право на участие в разработке программ спортивной подготовки, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;

3) право на осуществление научной, научно-технической, творческой,

исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором;

4) право на бесплатное пользование информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, научной или исследовательской деятельности;

5) право на участие в управлении организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

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

7) право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;

8) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров;

9) иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

3.5.2. Тренерам организация отрасли вправе предоставлять следующие социальные гарантии:

1) установление ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) – 24 часа;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;

3) право на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 14 календарных дней;

4) право на длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы тренера со спортсменами высокого класса, членами спортивных сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения Олимпийских, чемпионатов мира);

5) право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом организации;

6) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные коллективным договором организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров в организациях отрасли определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и с учетом методических рекомендаций и указаний Минспорта России.

3.5.4. Тренерам и иным специалистам организаций отрасли, участвующим в подготовке и проведении мероприятий по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (далее – комплекс ГТО), а также в проведении тестирования населения по нормативам испытаний (тестов) комплекса ГТО в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения мероприятий и тестирования комплекса ГТО, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с принятым в организации коллективным договором.

3.5.5. В трудовой договор, заключаемый с тренером, включается условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

3.5.6. В трудовом договоре, заключаемом с тренером, помимо обязанностей, указанных в пункте 3.5.5, рекомендуется предусмотреть следующие обязанности тренера:

1) осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объеме реализации тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в организации программой спортивной подготовки;

2) соблюдение правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;

3) необходимость уважения чести и достоинства лиц, занимающихся под его руководством;

4) применение методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки занимающихся форм, методов тренировочного процесса;

5) учет особенностей психофизического развития занимающихся и состояния их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для прохождения

тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие при необходимости с медицинскими организациями;

6) прохождение процедуры присвоения квалификационных категорий тренеров в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

7) прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя;

8) прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

9) соблюдение устава организации, в том числе локальных нормативных актов организации (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

**IV. рабочее время и время отдыха**

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МБУ «СШОР №1» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Фактический объём тренировочной работы (далее – спортивная нагрузка) на новый тренировочный год тренеров, устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания тренировочного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы тренер знал, с какой спортивной нагрузкой он будет работать в новом тренировочном году, а также для обеспечения предупреждения тренера в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении тренерам, для которых МБУ «СШОР №1» является местом основной работы, фактического объёма спортивной нагрузки на новый тренировочный год за ними сохраняется её объём и преемственность.

Изменение (увеличение или снижение) объёма спортивной нагрузки тренеров при установлении ее на новый тренировочный год по сравнению с спортивной нагрузкой в текущем тренировочном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Уменьшение или увеличение спортивной нагрузки тренеров в течение тренировочного года по сравнению с спортивной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по плану комплектования и программам, сокращения количества групп;

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

Объём спортивной нагрузки, установленный тренерам в начале тренировочного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем тренировочном году, а также при установлении ее на следующий тренировочный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по плану комплектования, сокращением количества групп, когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой спортивной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Спортивная нагрузка тренеров, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим тренерам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники МБУ «СШОР №1» помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе осуществлять в МБУ «СШОР №1» без занятия штатной должности тренерскую работу в группах, которая считается внутренним совместительством.

Условия выполнения и объём спортивной нагрузки заместителя руководителя определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю МБУ «СШОР №1» - учредитель. Объём спортивной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

4.4. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно - хозяйственного, инструкторов-методистов, тренеров и обслуживающего персонала МБУ «СШОР №1» устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. При работе по совместительству – до 20 часов в неделю (п. 5 ст. 348.1 Трудового кодекса).

4.5. Рабочее время тренера состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменами (непосредственно тренерской работы), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающей из его должностных обязанностей (иная работа тренера).

4.6. Тренерам рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

4.7. В рабочее время тренеров, кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа тренера: индивидуальная работа со спортсменами, 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 со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера определяются

трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение непосредственно тренерской и иной работы тренера в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учетом программы спортивной подготовки, специальности и квалификации работника. В локальном нормативном акте организации рекомендуется предусматривать не менее 60% рабочего времени для использования на непосредственно тренерскую работу.

4.8. Режим рабочего времени и времени отдыха работников МБУ «СШОР №1» устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели *(шестидневная или пятидневная)* с *(соответственно с одним или двумя)* выходными днями в неделю, а также распределение объёма спортивной нагрузки тренеров в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием тренировочных занятий.

4.9. При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени тренеров с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием.

4.10. В расписании занятий тренеров, по возможности, предусматривается свободный день для занятия самообразованием, повышения квалификации, участия в коллективных формах методической работы.

4.11. Каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным (и дополнительным) оплачиваемым отпуском, является для тренеров рабочим временем. Режим работы на каникулах утверждается работодателем.

В каникулярный период, а также в период отмены тренировочных занятий работники МБУ «СШОР №1» может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени тренеров, принятых на работу в летний период, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов тренерской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

 4.12. Работодатель имеет право привлечь работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени для сверхурочной работы в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ и с письменного согласия работника.

4.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению (приказу) работодателя. Оплата такой работы осуществляется согласно статье 153 ТК РФ и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (пункт 41).

Не привлекаются к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к работе в выходные и праздничные дни инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, беременные женщины, работники, имеющие детей-инвалидов, матери (отцы), воспитывающие без супруги (супруга) детей в возрасте до 5 лет, опекуны детей до 5 лет.

4.14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, сокращается на 1 час.

4.15. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБУ «СШОР №1».

4.16. Работодатель обеспечивает точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочной работы, путем заполнения табеля учета использования рабочего времени ответственными лицами.

4.17. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности), продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, осуществляющих педагогическую деятельность (концертмейстер) – 42 календарных дня.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБУ «СШОР №1», за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй122 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.18. Тренерам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 14 календарных дней.

Директору, заместителям директора, секретарю, инспектору по кадрам и инструкторам-методистам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 4 календарных дня.

Спортсменам-инструкторам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 4 дня (Статья 348.10 ТК РФ).

 4.19. Основной и дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков.

График отпусков на следующий год до 15 декабря утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. График составляется с учетом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам «СШОР №1». Работник должен быть уведомлен о времени начала отпуска не позднее, чем за 14 дней предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется в случае временной нетрудоспособности работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой согласованный срок:

- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска (в этом случае отпуск начинается со дня следующего за днем выплаты отпускной суммы);

- если работник был предупрежден о начале отпуска менее чем за 2 недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части только по соглашению работника и работодателя. При условии, что одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Такое деление может предусматриваться уже при составлении графика отпусков.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.21. Работодатель по письменному заявлению работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в статье 128 ТК РФ:

- ветеранам боевых действий – *до 35 календарных дней в году;*

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - *до 14 календарных дней в году.*

В других случаях, предусмотренных Федеральными законами и Трудовым кодексом Российской Федерации.

 и дополнительно:

- для сопровождения ребенка для поступления в ВУЗ – *10 дней;*

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу –3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника –10 календарных дней;

- для сопровождения ребенка к месту лечения (в том числе санаторно-курортного) – *7 дней;*

- при получении второго высшего образования, как для получающих образование данного уровня впервые (глава 26 ТК РФ);

- работнику, имеющему 2-х детей в возрасте до 14 лет – 10 *дней* (к отпуску или в согласованное время);

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет *–*  *10 дней*

(к отпуску или в согласованное время);

- работнику, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери (отца) – *10 дней* (к отпуску или в согласованное время).

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.22. Работникам, допустившим нарушения трудовой дисциплины и имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, дополнительные оплачиваемые отпуска не предоставляются.

4.23. При начислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительные отпуска по разным основаниям суммируются с ежегодным основным отпуском или могут предоставляться отдельно в полном объеме.

Работникам, имеющим право на несколько видов дополнительных отпусков в соответствии с настоящим договором, предоставляется вся сумма дополнительных отпусков и дней отдыха.

4.24. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются только по заявлению работника.

4.25. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида до 18 лет ежегодный отпуск, по их желанию, предоставляется в удобное для них время.

4.26. По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у МБУ «СШОР №1» производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью 3 календарных дня.

4.27. По письменному заявлению работника при наличии в МБУ «СШОР №1» финансово-экономических возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни за прививку от COVID-19 (за каждый компонент вакцины) продолжительностью 2 календарных дня.

4.28. Работодатель вправе попросить сотрудника предоставить справку о вакцинации или прививочный сертификат. Если сотрудник не выходит на работу и не доказывает факт вакцинации, работодатель вправе уволить его за прогул.

4.29. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

Отчисления профсоюзных взносов с денежной компенсации за неиспользованный отпуск и с платных услуг при увольнении работника не производится.

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

4.30. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

4.31. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.32. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.32.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.32.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

4.32.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

**Регулирование дистанционной (удаленной) работы**

4.33. Работник и работодатель в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ идентично понимают и трактуют термины:

4.33.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

На дистанционную работу тренеры переводятся на временную реализацию программ спортивной подготовки согласно приказу МБУ «СШОР №1».

4.33.2. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в полном объеме с учетом особенностей, установленных Главой 49.1 ТК РФ

4.33.3 Трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться, изменяться и расторгаться.

4.33.4 Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, с дистанционным работником может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя в случае, если:

- Работник в период выполнения трудовой функции дистанционно без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с трудовой функцией, более 2 (двух) рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренного ч.9 ст. 312.3ТК РФ);

- Дистанционный работник, выполняющий трудовую функцию на постоянной основе, изменяет местность выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

4.34. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (ст. 312.9 ТК РФ)

В случае:

- катастрофы природного или техногенного характера;

- производственной аварии;

- несчастного случая на производстве;

- пожара;

- наводнения;

- землетрясения;

- эпидемии или эпизоотии;

- любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

4.34.1. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

4.34.2 Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальный нормативный акт (приказ, распоряжение, регламент, положение, порядок и т.д.) о временном переводе работников на дистанционную работу в котором содержатся существенные условия, регламентирующие механизм перевода:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в п. 4.26 Трехстороннего отраслевого соглашения и послужившие основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу, но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- порядок и сроки представления работником работодателю отчетов о выполнении работы;

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

4.34.3. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с принятыми локальными нормативными актами способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

4.34.4. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе

работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 312.9 ТК РФ и п. 4.26 Трехстороннего отраслевого соглашения, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

4.34.5 По окончании срока перевода на дистанционную работу, но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия решения работодателем о временном переводе работников на дистанционную работу, работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

4.34.6. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Главой 49.1 ТК РФ и п. 4.28, п. 4.29 Трехстороннего отраслевого соглашения, включая гарантии, связанные с охраной труда.

**V. Оплата и нормирование труда**

5.1. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда работников организаций отрасли устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Система оплаты труда в «СШОР №1» как муниципальном учреждении устанавливается постановлением Администрации города. В соответствии с установленной системой на локальном уровне разрабатывается Положение об оплате труда (приложение 2), Положение о премировании (приложение 5), Положение о материальной помощи (приложение 6).

Формирование фонда оплаты труда осуществлять за счет средств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2. Заработная плата работника состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам «СШОР №1» в состав заработной платы не включаются доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определённые как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

5.3. Должностной оклад тренерам выплачивается за установленную норму – 24 часа нагрузки в неделю. Установление нагрузки менее или более 24 часов в неделю возможно только с письменного согласия тренера.

5.4. Установление тренерской нагрузки и размера заработной платы (тарификация) проводится 1 раз в год и устанавливается приказом в срок до 10 сентября с учётом мнения профсоюзного комитета. Комплектование на следующий тренировочный год проводится до 31 августа. По итогам тарификации с тренерами заключаются дополнительные соглашения на тренировочный год. Тарификационные списки согласуются профсоюзным комитетом, утверждаются директором и вводятся в действие приказом.

5.5. Объём тренировочной нагрузки в неделю устанавливается в соответствии с программами спортивной подготовки, разработанными на основании Федеральных стандартов спортивной подготовки.

5.6. На новый тренировочный год нагрузка тренерам устанавливается согласно тарификации. Объём нагрузки, установленный в начале тренировочного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам, сокращения количества групп, количества спортсменов. Верхний предел объема тренерской нагрузки в «СШОР №1» не установлен.

5.7. Изменение размера оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;

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

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

- при окончании срока действия квалификационной категории – со дня, следующего за днём окончания действия категории;

- при окончании срока действия выплаты, назначенной работодателем - со дня, следующего за днём окончания действия выплаты.

5.8. Выплата заработной платы проводится путем перечисления на банковскую карту в валюте РФ два раза в месяц: 20 числа (аванс) и 6 числа (окончательный расчет). В день окончательного расчета работникам в бухгалтерии «СШОР №1» выдаются расчетные листки с указанием всех начислений и удержаний (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата производится накануне. Заработная плата за отпуск выплачивается за 3 дня до начала отпуска.

Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим договором или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ, известив об этом работодателя в письменной форме. Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

**Vi. Социальные гарантии и меры социальной поддержки**

Трудовые гарантии, льготы и компенсации предоставляются работникам

отрасли на основании законодательства Российской Федерации.

Работодатели могут:

6.1. Работодатель осуществляет страхование жизни здоровья работника в течение выполнения ими трудовых обязанностей, в том числе при нахождении в командировке (служебной поездке) и в пути следования в командировку (служебную поездку).

6.2. Работодатель отчисляет взносы на социальное и медицинское страхование, в пенсионный фонд в полном объеме и установленные законодательством сроки.

6.3. Работодатель выдает внеплановый аванс по заявлению работника в размере, не превышающем месячной заработной платы в следующих случаях:

- смерть близкого родственника (супруг, дети, родители, братья, сестры);

- пожар, авария, кража имущества и т.п.;

дорогостоящее лечение работника, членов его семьи (супруг, дети), приобретение лекарств, оплата медицинских услуг;

- оплата за обучение работника.

6.4. Работодатель оказывает материальную помощь:

- работникам при уходе на пенсию;

- работникам при бракосочетании;

-одному из родителей работнику «СШОР №1» при рождении ребенка

(срок обращения – до 6 месяцев со дня рождения);

- одному из родителей работнику «СШОР №1» при рождении ребенка

(срок обращения – до 6 месяцев со дня рождения);

- работникам при смертельном исходе и при установлении инвалидности I, II, III группы

- работникам в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери);

- работникам в случае заболевания (на длительное лечение, тяжелое заболевание, операция, послеоперационная реабилитация, иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение работника);

- работникам в случае заболевания близких родственников (на длительное лечение и приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, дорогостоящих операций оказывающие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение работника);

- работникам в случае утрата личного имущества в результате пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления или стихийного бедствия;

- работникам, имеющим статус одинокого или многодетного родителя, воспитывающих несовершеннолетних детей;

- молодым семьям;

- работникам дети, которых поступили в высшие учебные заведения на платные отделения;

- работникам, в связи с персональными юбилейными датами (50 лет, 60 лет и каждые последующие 10 лет со дня рождения), с 25-летием, 50-летием профессиональной деятельности; с награждением государственными (ведомственными) наградами; с государственными праздничными датами; профессиональными праздниками; знаменательными и юбилейными датами России, Ростовской области, Муниципального образования.

Материальная помощь оказывается в соответствии с Положением о материальной помощи (приложение 6).

6*.*5. При направлении работника в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

- расходы на проезд на основании проездных документов (билетов);

- расходы по найму жилого помещения на основании чека, квитанции об оплате;

- расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), если длительность командировки составляет более 1 суток;

- иные расходы, производимые работником с разрешения или ведома работодателя;

- тренерам работодатель гарантирует при направлении в служебную командировку для участия спортсменов «СШОР №1» в соревнованиях различного уровня оплату труда согласно законодательству.

- работнику обеспечивается выплата пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законодательством.

6.6. Работнику для обеспечения санаторно-курортного лечения предоставляется отпуск вне графика.

6.7. Работодательпо заявлению работника предоставляет дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

- председателю первичной профсоюзной организации (совета трудового коллектива) за организацию общественной работы – 3 дня (к отпуску или в согласованное время);

- работнику за работы в летнем оздоровительном лагере для детей – 3 дня (к отпуску или в согласованное время);

- работнику, прошедшему тестирование по выполнению нормативов и требований ГТО и получившему: золотой знак отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «ГТО» – 3 дня (к отпуску или в согласованное время); серебряный знак – 2 дня (к отпуску или в согласованное время); бронзовый знак – 1 день (к отпуску или в согласованное время);

6.8. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

6.9. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

 А также дополнительные дни отдыха;

- женщинам, имеющим 2-х и более детей дошкольного возраста – 1 день в месяц (в согласованное время);

- мужу при рождении ребенка в семье – до 5 дней;

- родителям для проводов в армию – 1 день (в согласованное время);

- родителям при бракосочетании детей – 3 дня (в согласованное время);

- работнику при бракосочетании – до 5 дней (в согласованное время);

- работнику в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери) – до 5 дней;

- работнику в связи с Днем знаний 1 сентября – 1 день;

- родителям выпускников в связи с днем окончания школы – 1 день;

Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, дополнительные дни отдыха не предоставляются.

6.10. Предоставление по желанию работника другого дня отдыха (отгула) за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день по распоряжению работодателя (статья 153 ТК РФ) производится в пределах тренировочного года, в котором такая работа осуществлялась. Такие дни отдыха предоставляются по заявлению работника в согласованное время, как правило, во время школьных каникул.

6.11. Работодатель информирует коллектив о размерах финансовых поступлений из всех видов источников и их использовании один раз в год при отчете о выполнении коллективного договора.

6.12. Работодатель содействует работникам в организации занятий физкультурой и спортом:

- работники пользуются инфраструктурой учреждения на безвозмездной основе постоянно.

6.13. Стороны обязуются в качестве награждения работников применять нематериальные виды поощрений:

- благодарственные письма за высокую результативность спортсменов, за активное участие работников в жизни МБУ «СШОР №1»;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о работниках на официальном сайте организации, официальных группах организации в социальных сетях, СМИ.

**VII. Охрана труда и здоровья**

Стороны Соглашения строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия (статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работникам школы обеспечиваются здоровые и безопасные условия труда в соответствии с разделом Х «Охрана труда» ТК РФ, согласно Соглашению по охране труда на 2022-2025гг. (Приложение 3) и Положению об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности (Приложение 4).

7.2. Работодатель обеспечивает:

- разработку и утверждение по согласованию с профсоюзными организациями инструкции по охране труда для работников;

- специальную оценку условий труда в организации (ФЗ №426 от 28.12.2013г.)

- здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, а также оказанию первой помощи пострадавшим за счет собственных средств и средств фонда социального страхования (ст. 225 ТК РФ);

- проведение инструктажей по охране труда и проверку знания требований охраны труда (на начало года);

- оборудованием и спортивным инвентарем, спортивной экипировкой индивидуального пользования, согласно Федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта;

- работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами;

- сохранение места работы (должности) и средний заработок за работником на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными (или) опасными условиями труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;

- проведение за счет средств работодателя обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ);

- участие работников в диспансеризации определенных групп взрослого населения с сохранением места работы и заработка на время ее прохождения;

- недопущение к работе работников без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований). Отказ от прохождения медицинского осмотра рассматривается как нарушение трудовой дисциплины;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

- обеспечивает порядок формирования комиссий по расследованию

несчастных случаев, в соответствии со статьей 229 Трудового кодекса Российской Федерации, с включением в их состав представителей профсоюзов, имеющих соответствующую подготовку по охране труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством;

- обеспечить условия и охрану труда инвалидов;

- обеспечить квоту для приема на работу инвалидов в соответствии с действующим законодательством;

- осуществление контроля за состоянием условий и охраны труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля по охране труда и пожарной безопасности;

- информирование трудового коллектива о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;

- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда на каждое рабочее место и каждую профессию с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ);

- наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания медицинской помощи;

- создание и работу комиссии по охране труда на паритетной основе с трудовым коллективом.

7.3. Профсоюз обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании

несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников,

Профсоюз, вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

- при невыполнении требований по устранению нарушений, в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профсоюз вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ.

7.4. Состав комиссии по охране труда утверждается приказом. Представители от работников в количестве 3 человек выбираются на общем собрании трудового коллектива.

7.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему производится оплата возникшего простоя в размере среднего заработка.

7.6. За нарушение работником требований охраны труда предусматривается дисциплинарная ответственность.

7.7. В установленном законодательством порядке работодатель ведет учет и расследование несчастных случаев, случаев профессиональных заболеваний.

**VIII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ**

**ПРАВ МОЛОДЕЖИ**

В целях эффективного участия молодых специалистов и молодых работников в возрасте до 30 лет включительно в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов и молодых работников, обучающейся молодежи в активную общественную и профсоюзную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищенности, стороны настоящего Соглашения договорились:

8.1. В МБУ «СШОР №1» разработан локальный нормативный акт, устанавливающий статус молодого специалиста.

8.1.1. Статус молодого специалиста определяется как совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательной организации со дня заключения трудового договора с работодателем.

Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 30 лет, получивший среднее профессиональное или высшее образование, при первичном трудоустройстве по специальности в организацию отрасли в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

8.1.2. В случае перевода из одной организации отрасли в другую статус за

молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

8.1.3. Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период

действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных тридцати лет) в случае:

- призыва на военную службу;

- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по

основному месту работы;

- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.1.4. Статус молодого специалиста до истечения срока его действия

утрачивается в случае:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5-8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.5. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию организации профессионального образования и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается;

8.1.6. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста в течение первых двух лет после трудоустройства.

8.2. Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им

профессиональных навыков организуется наставничество, и на основании письменного распоряжения руководителя молодой специалист закрепляется за

специалистом-наставником.

8.3. При выборе специалиста-наставника учитывается мнение молодого специалиста.

8.4. МБУ «СШОР №1» при приеме на работу молодого специалиста заключает трудовой договор с работником, в котором предусматривает:

8.4.1. Предоставление молодому специалисту должности в соответствии с

полученной им в образовательной организации специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;

8.4.2. Привлечения и укрепления кадрового тренерского состава в МБУ «СШОР № 1», молодым специалистам в возрасте до 30 лет устанавливается выплата в размере до 50 процентов от должностного оклада.

8.4.3. Создание условий для профессиональной адаптации молодого специалиста в МБУ «СШОР № 1»;

8.4.4. Планирование деловой карьеры молодого специалиста с учетом его

профессиональных знаний и личностных качеств;

8.4.5. Обеспечение индивидуального подхода в работе с молодым специалистом, направленного на наиболее полное использование и развитие его творческого, инновационного и научного потенциала.

8.5. Молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации в

соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными актами МБУ «СШОР № 1».

**IX. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ**

**ПОДГОТОВКА (ПЕРЕПОДГОТОВКА) РАБОТНИКОВ**

9.1. МБУ «СШОР №1» самостоятельно планирует и осуществляет мероприятия по повышению квалификации, профессиональной переподготовке работников, включающие в себя следующие виды обучения:

- краткосрочное тематическое обучение по вопросам, касающимся специфики деятельности организации;

- тематические и проблемные семинары по научно-практическим вопросам совершенствования спортивной подготовки;

- обучение специалистов по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации в организациях, имеющих соответствующую лицензию на ведение образовательной деятельности, для углубленного изучения актуальных проблем в области физической культуры и спорта.

9.2. Работодатель осуществляет подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью:

- для педагогических работников – не реже одного раза в три года;

- для лиц, осуществляющих спортивную подготовку – не реже одного раза в четыре года;

- для руководителей, заместителей руководителей, и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу – не реже одного раза в пять лет.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе МБУ «СШОР №1», так и в организациях, имеющих соответствующую лицензию на ведение образовательной деятельности, на основании договоров оказания услуг.

9.3. Работодатель разрабатывает локальный нормативный акт, в котором предлагается предусмотреть следующее:

- количество работников, ежегодно направляемых на обучение за счет средств соответствующего бюджета;

- перечень видов и тематических направлений подготовки кадров, по которым работники организации отрасли проходят обучение, подготовку и переподготовку по инициативе работодателя и, соответственно, за счет средств организации;

- категории работников, которые могут обучаться по собственной инициативе и за свой счет.

9.4. Работники организации отрасли направляются на соответствующую подготовку в определенные сроки, в соответствии с утвержденным в МБУ «СШОР №1» планом профессиональной подготовки, на основании распорядительного акта МБУ «СШОР №1» (приказа работодателя).

9.5. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему 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 с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

9.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями
173-177 ТК РФ.

По окончании обучения МБУ «СШОР №1» запрашивает у работника полученное по результатам обучения свидетельство, сертификат или диплом (или соответствующую копию).

**Х**. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

10.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

10.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

10.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

10.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

10.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

10.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

10.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБУ «СШОР №1», учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

10.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав МБУ «СШОР №1» в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников.

10.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

10.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

- иные вопросы*.*

10.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

10.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты организации, определяющие:

- установление и распределение спортивной нагрузки тренеров и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- утверждение расписания занятий, годового календарного плана спортивно-массовых мероприятий;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены тренировочного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

- иные*.*

10.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

10.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

10.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

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

10.4.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности**)** своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации[[1]](#footnote-1));

- охраной труда в организации;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

- соблюдением порядка аттестации работников МБУ «СШОР №1»

10.4.5. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

10.4.6. Участвовать в формировании в МБУ «СШОР №1» системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.4.7. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

10.4.8. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

10.4.10. Содействовать оздоровлению детей работников МБУ «СШОР №1».

10.4.11. Ходатайствовать о представлении к наградам работников МБУ «СШОР №1».

10.4.12. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

10.4.13. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

**ХI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Работодатель признает профсоюзный комитет общественным органом, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего договора.

11.1. Работодатель:

11.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании МБУ «СШОР №1»;

11.1.2. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

11.1.3. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

11.1.4. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

11.1.5. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования МБУ «СШОР №1» и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

11.1.6. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления МБУ «СШОР №1», как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности организации в целом;

11.1.7. предоставляет председателю первичной профсоюзной организации 1 раз в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

11.1.8. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3 календарных дней;

11.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

11.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

11.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

11.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии, комиссий МБУ «СШОР №1» по определению спортивной нагрузки тренеров, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками трудовых отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

11.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности МБУ «СШОР №1» и учитывается при награждении и поощрении работников.

11.3. Стороны совместно:

11.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам организации;

11.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

11.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании МБУ «СШОР №1» и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБУ «СШОР №1».

12.2. Стороны договорились и обязуются:

12.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

12.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

12.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

12.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам МБУ «СШОР №1».

12.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса.

12.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

**ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами МБУ «СШОР №1», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников МБУ «СШОР №1» в течение 30 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

13.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

13.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора копию коллективного договора со всеми приложениями на официальном сайте МБУ «СШОР №1» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.3. Каждый принимаемый на работу в МБУ «СШОР №1» работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

13.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении трех лет.

13.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

13.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

13.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

13.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

13.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ «СШОР №1»;

приложение № 2. Положение об оплате труда работников МБУ «СШОР №1»;

приложение № 3. Соглашение по охране труда на 2022-2025гг.;

приложение № 4. Положение об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности;

приложение № 5. Положение о премиальных выплатах работникам МБУ «СШОР №1»;

приложение № 6. Положение об оказании материальной помощи работникам МБУ «СШОР №1»;

 Приложение 1

к коллективному договору

Муниципальное бюджетное учреждение

«Спортивная школа олимпийского резерва №1»

города Каменск-Шахтинский

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Кобзева«18» апреля 2022 года | УТВЕРЖДАЮДиректор МБУ «СШОР №1»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.З.ИсяновПриказ № 61 от « 18 » апреля 2022 г. |

**ПРАВИЛА**

**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**МБУ «СШОР №1»**

## **Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы трудовых отношений в Муниципальном бюджетном учреждении «Спортивной школе олимпийского резерва №1» города Каменск-Шахтинский (далее – «СШОР №1»).

1.2. Правила разработаны на основании ТК РФ, Устава «СШОР №1», являются приложением к Коллективному договору и обязательны для всех работников «СШОР №1», заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе внешних совместителей) и директора «СШОР №1».

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ «СШОР № 1» утверждаются общим собранием его работников по предоставлению администрации.

1.4. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах, должностных инструкциях.

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

2.1. Для работников «СШОР №1» работодателем является «СШОР №1» в лице директора, который осуществляет прием на работу, перевод и увольнение работников.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в данном учреждении.

2.3. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора (контракта) хранятся в учреждении, другой у работника.

2.4. В трудовом договоре указываются:

* фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
* сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
* идентификационный номер налогоплательщика;
* место и дата заключения трудового договора.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

* место работы;
* трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
* дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами;
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);
* гарантии и компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
* результаты специальной оценки условий труда с указанием номера карты аттестации;
* условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
* условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами:

* об уточнении места работы (с указанием спортивного сооружения) и его местонахождения и (или) о рабочем месте;
* об испытании;
* о неразглашении охраняемой законом тайны;
* о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

Положения Коллективного договора включаются в индивидуальный трудовой договор.

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

* на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
* на время выполнения временных (до 2-х месяцев) работ;
* для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
* с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

2.6. По соглашению сторон трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия порученной работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.7. При приеме на работу работник обязан предъявить администрации учреждения:

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

б) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в школе;

в) ИНН;

г) страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования (СНИЛС);

д) паспорт;

е) документ об образовании;

ж) военный билет;

з) справка о наличии (отсутствии) судимости;

и) автобиография;

к) фотография 3х4.

2.8. Лица, принимаемые на работу, требующие специальных знаний (тренеры, инструкторы-методисты) обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

2.9. Прием на работу без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем, администрация учреждения не праве требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

2.10. Прием на работу оформляется приказом директора учреждения на основании письменного заявления работника. Приказ объявляется работнику под расписку.

2.11. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

2.12. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация учреждения обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовой книжки на предприятиях, в учреждениях и организациях.

На работников по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.13. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной трудовой книжке.

2.14. На каждого работника школы ведется личное дело, состоящее:

- копия приказа о приеме на работу, документ о курсах повышения квалификации

- копия диплома об образовании и (или) профессиональной подготовке,

- аттестационный лист,

- документ о курсах повышения квалификации,

- личный листок по учету кадров,

- личная карточка работника (форма Т2),

- автобиография,

- заявление о приеме на работу,

- копия паспорта,

- копия страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования (СНИЛС),

- копия ИНН,

- копия свидетельства о браке (расторжении),

- копия приказа об аттестации работника,

- должностная инструкция,

- трудовой договор (контракт),

- копия трудовой книжки.

2.15. Руководитель учреждения вправе предложить работнику предоставить автобиографию для приобщения к личному делу.

2.16. Личные дела работников в учреждении хранится 75 лет.

2.17. О приеме работника делается запись в Книге учета трудовых книжек.

2.18. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдения которых для него обязательно, а именно: Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным трудовым договором, должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности и другими нормативно-правовыми актами учреждения, упомянутого в трудовом договоре (контракте).

2.19. Подбор и расстановка кадров относится компетенции администрации учреждения, поэтому отказ администрации в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке.

2.20. В соответствии с законом администрация учреждения обязана предоставить работу лицам, ранее состоявшим в трудовых отношениях с данным учреждением, а также уволенным в связи с привлечением к уголовной ответственности, которое в последствии было признано незаконным.

2.21. Перевод на другую работу в пределах одного учреждения оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.22. Руководитель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в том же учреждении в случаях, связанны с изменениями в организации тренировочного процесса и труда (изменение числа групп, количества спортсменов, часов по плану комплектования, программ спортивной подготовки и т.д.) и квалифицирующихся как изменение существенных условий труда.

Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца.

2.23. Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.24. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

В соответствии со ст.348.12 ТК, тренер, спортсмен имеют право расторгнуть трудовой договор (по собственному желанию) не позднее, чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев, предупредив об этом работодателя в письменной форме. Остальные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником в заявлении, в случаях, когда увольнение обусловлено невозможностью продолжения работы (зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.).

2.25.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников «СШОР №1» (п.2. ст. 81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3. ст. 81 ТК РФ), допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.26. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

а) в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81 ТК РФ) относится к дисциплинарным взысканиям.

Расторжение трудового договора по данным основаниям осуществляется с применением порядка, предусмотренного ст. 193 ТК РФ.

2.27. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора со спортсменом являются (ст.348.11 ТК):

- спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;

- нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил.

2.28. Прекращение трудового договора оформляется приказом. Днем прекращения трудового договора с работником является последний день его работы. В день прекращения трудового договора работодатель выдает работнику трудовую книжку, выплачивает все суммы, причитающиеся от работодателя.

2.29. Независимо от причин прекращения трудового договора (контракт) администрация учреждения обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) ТК РФ послуживший основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку.

2.30. Днем увольнения считается последний день работы.

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

При получении трудовой книжки, в связи с увольнением, работник расписывается в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

## **3. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора**

3.1. Работник «СШОР №1» имеет право на:

* заключение и расторжение трудового договора согласно трудовому законодательству;
* предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
* на рабочее место, соответствующее безопасным условиям труда, на информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;
* на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
* на участие в управлении «СШОР №1»;
* на работу по совместительству;
* на совмещение должностей (профессий);
* на прохождение аттестации на добровольной основе с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым ко второй, первой или высшей квалификационной категории;
* на защиту своих трудовых прав, законных интересов всеми не запрещенными законом методами, в том числе на вступление в профсоюз, на выбор представительного органа для осуществления полномочий по социальному партнерству;
* на льготы и гарантии, установленные законодательством всех уровней;
* дополнительные оплачиваемые выходные дни за прививку от COVID-19 (за каждый компонент вакцины)
* на обязательное социальное страхование;
* на ежегодный оплачиваемый отпуск, на нормальную продолжительность рабочего времени;
* на поощрения за добросовестный труд.

3.2. Работник «СШОР №1» обязан:

* добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и закрепленные в должностной инструкции;
* соблюдать настоящие правила, Устав «СШОР №1», Коллективный договор;
* соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени;
* соблюдать требования охраны труда, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщить работодателю;
* проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;
* соблюдать правила противопожарной, санитарной и антитеррористической безопасности;
* бережно относиться к имуществу «СШОР №1», соблюдать чистоту, рационально использовать электроэнергию, тепло, воду;
* соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
* тренеры обязаны принимать меры по предупреждению нарушения спортсменами общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями (ст. 348.2 ТК РФ);
* вести документацию и отчетность в установленном порядке и в установленные сроки;
* соблюдать этические нормы поведения в коллективе и в быту;
* проходить 1 раз в 5 лет аттестацию на соответствие занимаемой должности;
* спортсмены и тренеры должны использовать в рабочее время спортивную экипировку;
* спортсмены и тренеры должны соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера.

3.3. Работник несет ответственность за:

* соблюдение трудовой дисциплины;
* соблюдение требований охраны труда, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности;
* повышение своего теоретического, методического, культурного уровня;
* тренеры несут полную ответственность за жизнь и здоровье спортсменов во время тренировочных занятий, спортивно-массовых мероприятий, соревнований, а также в пути следования на соревнования.

3.4. Работодатель имеет право:

* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками «СШОР №1» в соответствии с законодательством;
* требовать от работника соблюдения им трудовых обязанностей, соблюдения настоящих Правил, Устава и других локальных актов;
* привлекать работников к дисциплинарной материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;
* принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы труда;
* поощрять работника за добросовестный труд;
* в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ привлекать работника к работе в выходные и праздничные дни только с его письменного согласия;
* направлять работника в служебные командировки;
* разрешить работнику совмещение должностей (профессий).

3.5. Работодатель обязан:

* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* соблюдать законодательство о труде, локальные нормативно-правовые акты, содержащие нормы труда;
* знакомить работника под роспись с локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
* обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда, технике безопасности;
* обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими должностных обязанностей;
* создать условия, необходимые для соблюдения работниками трудовой дисциплины;
* выплачивать причитающуюся работникам заработную плату в полном размере и в сроки, установленные Коллективным договором;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями действующего законодательства;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
* организовывать аттестацию работников на соответствие занимаемой должности 1 раз в 5 лет;
* оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день согласно статье 153 ТК РФ;
* предоставлять гарантии и компенсации при направлении работника в служебную командировку, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством;
* предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска и дополнительные отпуска, дни отдыха согласно законодательству и Коллективного договора;
* создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий;
* обеспечить участие работников в управлении «СШОР №1» через организацию и работу органов самоуправления согласно Устава;
* рассматривать замечания работников;
* заключать и выполнять коллективный договор.

3.6. Работодатель несет ответственность за:

* условия труда, обеспечивающие безопасность и отвечающие требованиям охраны труда;
* соблюдение законодательства о труде, локальных нормативных актов, содержащих нормы труда;
* обеспечение режима труда и отдыха, установленного законодательством;
* своевременную и в полном объеме оплату труда и выплаты за счет фонда социального страхования;
* обязательное социальное страхование работников;
* обеспечение соблюдения работниками дисциплины труда.
* временно перевести работников (тренеров) на дистанционную работу (ст.312.9 ТК РФ)

**4. Режим работы «СШОР №1».**

**Рабочее время работников. Время отдыха**

4.1. В «СШОР №1» шестидневная рабочая неделя.

4.2. Режим работы спортивных сооружений может отличаться от общего режима и утверждается приказом в начале года.

4.3. Тренировочный год в «СШОР №1» начинается 1 сентября и заканчивается 31 августа, и составляет 52 недели, из них 6 недель по индивидуальным заданиям на время активного отдыха спортсменов.

4.4. Для всех работников установлена нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

4.5. Тренерам устанавливается норма часов тренерской работы за ставку в размере 24-х часов в неделю.

4.6. Персонал «СШОР №1» работает:

а) в соответствии с графиками, составленными из соответствующего должности

(профессии) недельного количества часов;

б) в соответствии с расписанием тренировок;

в) в соответствии с графиками сменности.

4.7. График работы закрепляет количество рабочих дней, время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики работы составляются ответственными работниками, утверждаются директором ежегодно и доводятся до работников под роспись.

4.8. Режим работы тренеров определяется тренерской нагрузкой, отраженной в расписании тренировочных занятий.

4.9. Расписание тренировочных занятий составляется в целях установления более благоприятного режима тренировок, отдыха спортсменов, с учетом их обучения в образовательных организациях, возрастных особенностей и этапа подготовки. Изменения в расписании согласовываются с работодателем.

4.10. Сменная работа вводится по должности сторож (вахтера) поскольку деятельность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. Графики сменности разрабатываются ответственными лицами, утверждаются директором и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен запрещается.

4.11. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье устанавливается по следующим должностям служащих и профессиям рабочих: директор, заместитель директора, инструктор-методист, секретарь, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством.

4.12. Шестидневная рабочая неделя устанавливается по должностям и профессиям:

тренер, старший тренер, концертмейстер, уборщик служебных помещений, дворник, матрос-спасатель, спортсмен-инструктор.

4.13. Сменная работа устанавливается по должности сторож (вахтер).

4.14. При невозможности соблюдения установленной еженедельной продолжительности рабочего времени для некоторых категорий работников работодатель может вводить суммированный учет рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом директора с соблюдением процедуры, установленной ст. 74 ТК РФ. В приказе определяется учетный период и перечень профессий (должностей), дата введения суммированного учета рабочего времени.

4.15. Привлечение работников «СШОР №1» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, настоящими Правилами, должностными инструкциями не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

4.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя. Оплата такой работы производится согласно статье 153 ТК РФ. Работник, давая письменное согласие на работу в выходной или праздничный день, выбирает форму компенсации – оплата в двойном размере или оплата в одинарном размере и предоставление другого дня отдыха. Работающим по графикам сменности оплата производится только в двойном размере.

 4.17. Работодатель организует учет явки на работу и уход с нее работников, ведет табель учета рабочего времени. С целью упрощения расчета заработной платы всем работникам в табеле учета рабочего времени отмечается режим работы по шестидневной рабочей неделе, исходя из соответствующего должности недельного количества рабочих часов. Для тренеров табель заполняется на основании записей о выполненной ежемесячной тренерской нагрузке в журнале учета спортивной подготовки. Журнал является государственным учетным документом, на основании записей в котором начисляется заработная плата. Журнал заполняется в соответствии с указаниями к ведению журнала еженедельно. По итогам календарного месяца журнал должен быть заполнен к 30 числу текущего месяца. Несвоевременное заполнение журнала рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

4.18. В случае неявки на работу по болезни, работник обязан предупредить работодателя в первый день неявки и предоставить листок нетрудоспособности в первый день выхода.

4.19. На занятиях со спортсменами могут присутствовать директор, заместитель директора, инструктор-методист. Посторонние лица могут присутствовать только с разрешения директора или заместителя директора. Замечания тренеру во время занятия делать запрещается.

4.20. Тренер обязан:

* обеспечить на занятии порядок, необходимый для нормального хода тренировочного процесса;
* соблюдать общероссийские антидопинговые правила;
* принимать меры по предупреждению использования спортсменами допинговых средств и методов;
* обеспечить соблюдение техники безопасности, норм охраны труда и антитеррористической безопасности;
* проводить занятие в спортивной форме и обуви;
* приходить на занятие не позднее 10 минут до его начала для подготовки спортивного инвентаря и оборудования, и встречи спортсменов;
* обеспечить выполнение программы спортивной подготовки;
* проводить тренировочные занятия согласно утвержденного расписания;
* обеспечивать планирование тренировочного процесса в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки.

4.21. Тренеру запрещается:

* прерывать, отменять, сокращать или удлинять тренировочное занятие;
* оставлять спортсменов на месте проведения занятия без присмотра;
* изменять расписание по своему усмотрению, без предупреждения работодателя;
* удалять спортсменов с тренировочного занятия.
	1. В рабочее время запрещается:
	+ отвлекать спортсменов и тренеров на мероприятия, не связанные с тренировочным процессом;
	+ созывать собрания, совещания, заседания по общественным вопросам, если это не предусмотрено Коллективным договором, настоящими Правилами.
	1. Работникам «СШОР №1» запрещается:
* употреблять ненормативную лексику;
* приносить, передавать или использовать оружие, спиртные напитки, табачные изделия, токсические и наркотические вещества;
* применять физическую силу для выяснения отношений, запугивания и вымогательства;
* производить иные действия, влекущие опасные последствия для окружающих.

4.24. Общее собрание трудового коллектива проводится не реже одного раза в год. Продолжительность собрания не должна превышать 2 часов. Заседания коллегиальных органов управления проводятся в соответствии с Уставом, продолжительность их не должна превышать 2 часов.

4.25. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем до 15 декабря текущего года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

4.26. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Тренерам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 14 календарных дней. Всего 42 дня.

Директору, заместителям директора, секретарю и инструкторам-методистам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 4 календарных дня. Всего 32 дня.

Спортсменам-инструкторам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 4 дня (Статья 348.10 ТК РФ). Всего 32 дня.

## **5. Меры поощрения. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

5.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей работодатель поощряет работников.

Виды поощрений, применяемые в «СШОР №1»:

* объявление благодарности;
* награждение почетной грамотой;
* выдача денежной премии;
* награждение ценным подарком.

О поощрении работника могут ходатайствовать коллегиальные органы управления.

5.2. За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к отраслевым и государственным наградам. Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива. Запись о поощрении вносится в трудовую книжку.

5.3. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которого явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и правил, установленных Уставом, трудовым договором, настоящими Правилами, приказами, распоряжениями, изданными в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

* замечание;
* выговор;
* увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5–8 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно в следующих случаях:
* неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
* однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте в течение всего рабочего дня (смены), а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговору суда;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;

е) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Дополнительными основаниями для прекращения трудового договора со спортсменом-инструктором являются:

* спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
* нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных МАО, признанных нарушением по решению соответствующих антидопинговых организаций.

5.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

5.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

5.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня издания. В случае отказа работника ознакомиться с приказом под роспись, составляется соответствующий акт.

5.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель вправе снять взыскание с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя, представительного органа работников до истечения года со дня применения взыскания.

5.9. К работникам, имеющим взыскания, не применяются меры поощрения (в том числе, материальное) в течение срока действия взыскания.

5.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) органе по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящие Правила принимаются общим собранием трудового коллектива.Правила согласовываются с представительным органом первичной профсоюзной организации и вводятся в действие приказом. Срок действия Правил -3 года. По истечении срока действия Правила пересматриваются.

6.2. Дополнения и изменения в Правила могут вноситься по инициативе как работодателя, так и работников в лице первичной профсоюзной организации.Все изменения и дополнения принимаются решением общего собрания трудового коллектива и утверждаются приказом.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО»Начальник Отдела по физической культуре, спорту, вопросам здравоохранения и молодёжной политике Администрации города\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Ю.Шкуратова« 01 » сентября 2018 г. | «СОГЛАСОВАНО»Уполномоченный представитель трудового коллективаМБУ «СШОР № 1»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Н.Кобзева« 01 » сентября 2018 г. |  Приложение 2к коллективному договору«УТВЕРЖДАЮ»Директор МБУ «СШОР № 1»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.З.Исянов« 01 » сентября 2018 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного** **учреждения**

**«Спортивной школы олимпийского резерва № 1»**

**города Каменск-Шахтинский**

**1. Общие положения**

1.1.  Положение об оплате труда работников МБУ «СШОР № 1» города Каменск-Шахтинский, находящихся в ведении Отдела по физической культуре, спорту, вопросам здравоохранения и молодежной политике Администрации города, по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города от 03.03.2016 № 199 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУ «СШОР № 1»;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- особенности оплаты труда тренеров;

- другие вопросы оплаты труда.

 1.2. Заработная плата работников МБУ «СШОР № 1» (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам МБУ «СШОР № 1» до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников МБУ «СШОР № 1» и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника МБУ «СШОР № 1» не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника МБУ «СШОР № 1» окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику МБУ «СШОР № 1» производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник МБУ «СШОР № 1» не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику МБУ «СШОР № 1» по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

 1.4. Оплата труда работников МБУ «СШОР № 1», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Лица (кроме медицинских работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника МБУ «СШОР № 1» (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. Формирование фонда оплаты труда МБУ «СШОР № 1» осуществляется в пределах выделенных средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.8. Штатное расписание МБУ «СШОР № 1» утверждается руководителем МБУ «СШОР № 1» и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данной организации.

 1.9. Положение об оплате труда работников МБУ «СШОР № 1» утверждается локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.

**2. Порядок установления должностных окладов**

**(ставок заработной платы) работников МБУ «СШОР № 1»**

2.1.  Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника МБУ «СШОР № 1» за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов, (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры должностных окладов и ставок заработной платы устанавливаются локальными актами МБУ «СШОР № 1» по оплате труда самостоятельно, но не ниже должностных окладов (ставок заработной платы), установленных настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников МБУ «СШОР № 1».

2.2.1. Должностные оклады работников МБУ «СШОР № 1», занятых предоставлением услуг в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта». Должностные оклады по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Должностные оклады

по должностям работников физической культуры и спорта

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональныеквалификационные группы | Наименование должности | Должностные оклады (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня |
| 1-й квалификационный уровень | дежурный по спортивному залу | 5071 |
| 2-й квалификационный уровень | спортсмен;спортсмен-ведущий | 5224 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |
| 1-й квалификационный уровень | инструктор по спорту; спортсмен-инструктор | 5581 |
| 2-й квалификационный уровень | администратор тренировочного процесса; тренер; хореограф:спортивные школы, спортивные школы олимпийского резерва.инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций:спортивные школы, спортивные школы олимпийского резерва;МБУ «СК «Прогресс» | 10595105955861 |
| 3-й квалификационный уровень | Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций:спортивные школы, спортивные школы олимпийского резерва; | 11116 |

Примечание:

\*Ставки должностных окладов изменены согласно Постановлению Администрации города Каменск-Шахтинский от 06.12.2021 №846 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций физической культуры и спорта г. Каменск-Шахтинский».

2.2.2. Должностные оклады работников МБУ «СШОР № 1», занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Должностные оклады по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Должностные оклады

 по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

| Профессиональныеквалификационные группы | Наименование должности | Должностные оклады (рублей) |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1-й квалификационный уровень | делопроизводитель; кассир; секретарь-машинистка | 5071 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1-й квалификационный уровень | администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; художник | 5581 |

Примечание:

\* Ставки должностных окладов изменены согласно Постановлению Администрации города Каменск-Шахтинский от 06.12.2021 №846 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций физической культуры и спорта г. Каменск-Шахтинский».

2.2.3. Должностные оклады работников МБУ «СШОР № 1», осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Должностные оклады по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Должностные оклады работников, осуществляющих педагогическую деятельность

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональныеквалификационные группы | Наименование должности | Должностные оклады (рублей) |
| 2-й квалификационный уровень | инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 8417 |

Примечание:

\* Ставки должностных окладов изменены согласно Постановлению Администрации города Каменск-Шахтинский от 06.12.2021 №846 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций физической культуры и спорта г. Каменск-Шахтинский».

\*Наименования должностей и должностные оклады применяются в том числе к работникам МБУ «СШОР № 1», не относящихся к образовательным учреждениям.

2.2.4. Размеры ставок заработной платы работников МБУ «СШОР № 1», занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Размеры ставок заработной платы

по общеотраслевым профессиям рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональныеквалификационные группы | Наименование профессии | ставки заработной платы (рублей) |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1-й квалификационный уровень1-й квалификационный разряд2-й квалификационный разряд3-й квалификационный разряд | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:дворник; матрос-спасатель; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; гардеробщик; сторож (вахтер); ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений. | 416944114669 |
| 2-й квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше |

Примечание:

\* Ставки должностных окладов изменены согласно Постановлению Администрации города Каменск-Шахтинский от 06.12.2021 №846 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций физической культуры и спорта г. Каменск-Шахтинский».

2.2.5. Размеры ставок заработной платы работников МБУ «СШОР № 1», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Размеры ставок заработной платы

по профессиям рабочих, не вошедшим в профессиональные

квалификационные группы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный разряд | Наименование профессии | Ставки заработной платы (рублей) |
| 1-й квалификационный разряд2-й квалификационный разряд3-й квалификационный разряд 4-й квалификационный разряд5-й квалификационный разряд6-й квалификационный разряд | электромонтер (всех наименований); столяр; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь (всех наименований).  | 416944114669495752445545 |

Примечание:

\* Ставки должностных окладов изменены согласно Постановлению Администрации города Каменск-Шахтинский от 06.12.2021 №846 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций физической культуры и спорта г. Каменск-Шахтинский».

2.2.6. Должностные оклады работников МБУ «СШОР № 1», занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития России, приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Должностные оклады специалистов, не вошедших в ПКГ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессий  | Должностные оклады (рублей) |
| старший тренер:спортивные школы, спортивные школы Олимпийского резерва. | 11116 |
| специалист по охране труда | 7094 |

Примечание:

\* Ставки должностных окладов изменены согласно Постановлению Администрации города Каменск-Шахтинский от 06.12.2021 №846 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций физической культуры и спорта г. Каменск-Шахтинский».

2.2.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений МБУ «СШОР № 1» устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей МБУ «СШОР № 1».

**3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами МБУ «СШОР № 1» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В МБУ «СШОР № 1» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам МБУ «СШОР№ 1» занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2.  Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам МБУ «СШОР№ 1» занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников МБУ «СШОР № 1» за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников МБУ «СШОР № 1» в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локального акта МБУ «СШОР № 1», либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями МБУ «СШОР № 1» проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам МБУ «СШОР № 1» в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами МБУ «СШОР № 1», трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника МБУ «СШОР № 1» без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику МБУ «СШОР № 1» в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника МБУ «СШОР № 1» без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы МБУ «СШОР № 1» при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника МБУ «СШОР № 1») используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Выплата за работу в ночное время производится работникам МБУ «СШОР № 1» за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника МБУ «СШОР № 1» на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам МБУ «СШОР № 1», привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника МБУ «СШОР № 1», работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.6. Выплата за сверхурочную работу производится работникам МБУ «СШОР № 1» в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом МБУ «СШОР № 1» или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику МБУ «СШОР № 1» по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников МБУ «СШОР № 1».

3.6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников МБУ «СШОР № 1» и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

**4. Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами МБУ «СШОР № 1» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах фонда оплаты труда.

В МБУ «СШОР № 1» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы.

- за качество выполняемых работ.

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

- премиальные выплаты по итогам работы.

- иные выплаты стимулирующего характера.

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

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников МБУ «СШОР № 1» устанавливаются
на основе показателей и критериев эффективности работы, позволяющих оценить результативность и эффективность его работы, утвержденных локальными актами с учетом мнения представительного органа работников МБУ «СШОР № 1».

4.4. Работникам МБУ «СШОР № 1» устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.4.1. В МБУ «СШОР № 1» тренерам, инструкторам-методистам к должностным окладам устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15 за наличие у отделения по виду спорта статуса специализации, утвержденного приказом министерства по физической культуре и спорту Ростовской области. Повышающий коэффициент к должностным окладам (ставкам заработной платы), устанавливается с учетом надбавки за квалификацию, при наличии квалификационной категории и объема тренировочной нагрузки.

4.4.2. Выплаты за высокие результаты работы устанавливается работникам МБУ «СШОР № 1» по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников МБУ «СШОР № 1» с отработкой времени, согласно таблице № 7.

Таблица № 7

Выплата вспомогательному и обслуживающему персоналу
и спортсменам-инструкторам и тренерам за высокие результаты работы

| №п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер выплатык должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов) |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Вспомогательный и обслуживающий персонал – за участие в подготовке занимающихся и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также занимающиеся (спортсмены), входящие в состав сборных команд страны | до 15 |
| 2. | Спортсмен-инструктор – за достижение высоких результатов на соревнованиях различного уровня: |  |
| 1 – 3-е места в первенстве России (старшие юноши), Спартакиаде учащихся России, Спартакиаде спортивных школ России | до 5 |
| 2 – 3-е места в первенстве России (молодежь, юниоры), Спартакиаде молодежи России | до 10 |
| 4-е место в чемпионате России;1-е место в первенстве России (молодежь, юниоры), Спартакиаде молодежи России | до 15 |
| 1 – 6-е места в первенстве Европы, мира, Юношеских Олимпийских играх, Европейском юношеском Олимпийском фестивале | до 20 |
| 1 – 3-е места на чемпионате России;1-е место в Кубке России (финал или сумма этапов) | до 25 |
| 1 – 6-е места в Кубке мира (финал или сумма этапов)1 – 3-е места в Кубке Европы (финал или сумма этапов) | до 30 |
| 4 – 6-е места на чемпионате мира, Европы | до 35 |
| 1 – 6-е места на Олимпийских играх;1 – 3-е места на чемпионате мира, Европы | до 40 |
| 3. | Тренер – за передачу одаренных и высокорезультативных занимающихся в училище (колледж) олимпийского резерва (за каждого занимающегося) | до 20 (в течение года с даты зачисления) |

Примечание к Таблице № 7:

Выплаты за высокие результаты в работе для работников МБУ «СШОР № 1» устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) работника. Размеры и условия осуществления выплат конкретизируются в локальных актах с учетом мнения представительного органа работников МБУ «СШОР № 1».

Выплата за передачу одаренных и высоко результативных занимающихся в училище (колледж) олимпийского резерва устанавливается тренерам в случае передачи занимающегося другому тренеру.

4.4.3. Выплата работникам МБУ «СШОР № 1». за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды), добившихся высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, согласно таблице № 8.

Таблица № 8

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Уровень соревнований | Занятое место | Выплата руководителям, работникам (специалистам) и тренерскому составу за участие в подготовке (не менее 3-х лет) спортсмена, вошедшего в сборную России или занявшего 1–6 –е места на соревнованиях (процент от должностного оклада( ставки заработной платы) за 1 занимающегося) |
| постоянныйсостав | переменный состав |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Личные и командные виды спортивных дисциплин |
| 1.1. | Олимпийские игры  | 1-6 | до 10 | до 5 |
| 1.2. | Чемпионат Европы, мира | 1-6 | до10 | до 5 |
| 1.3. | Кубок мира  | 1-6 | до 10 | до 5 |
| 1.4. | Кубок Европы, чемпионат России  | 1-3 | до 10 | до 5 |
| 1.5. | Кубок России  | 1 | до 10 | до 5 |
| 1.6. | Олимпийские игры, чемпионат Европы, мира, Кубок мира  | участие | до 5 | до 3 |
| 1.7. | Чемпионат России  | 4 | до 5 | до 3 |
| 1.8. | Первенство России (юниоры)  | 1 | до 5 | до 3 |
| 1.9. | Первенство Европы, мира | 1-6 | до 5 | до 3 |
| 1.10. | Первенство России (юниоры)  | 2-3 | до 5 | до 3 |
| 1.11. | Первенство России (старшие юноши)  | 1-3 | до 3 | до 1 |
| 2. Командные игровые виды спорта |
| 2.1. | Олимпийские игры  | 1-6 | до 10 | до 5 |
| 2.2. | Чемпионат Европы, мира | 1-3 | до 10 | до 5 |
| 2.3. | Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:  |  |  |  |
|  | основной сборной  |  | до 10 | до 5 |
|  | молодежной сборной  |  | до 5 | до 3 |
|  | юношеской сборной  |  | до 3 | до 1 |

Примечание к пункту 4.4.3.

Выплата к должностному окладу работника МБУ «СШОР № 1» устанавливается за наивысший результат занимающегося на официальных спортивных соревнованиях на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного занимающимся спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

Если в период действия установленной выплаты к должностному окладуработника МБУ «СШОР № 1», занимающийся улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

Выплата руководителям и иным специалистам МБУ «СШОР № 1» устанавливается только по спортивным программам, дисциплинам, включенным в программу Олимпийских игр (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские дисциплины). Руководителям муниципальных организаций, осуществляющих спортивную подготовку такая выплата устанавливается по решению Отдела по физической культуре, спорту, вопросам здравоохранения и молодежной политике Администрации города.

При наличии между муниципальными организациями, осуществляющими спортивную подготовку договоров о совместной подготовке занимающихся, согласованных учредителем, стимулирующая выплата руководителям и иным специалистам муниципальных организаций, осуществляющих спортивную подготовку за высокие результаты работы (результат занимающегося на официальных спортивных соревнованиях) распределяется в соответствии с условиями заключенного договора, не превышая общего размера выплаты.

Выплата также устанавливается тренерам МБУ «СШОР № 1», ранее участвовавшим не менее года в подготовке занимающегося, достигшего значимый спортивный результат, в том числе и в случаях перехода данного занимающегося в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку. Тренер МБУ «СШОР № 1», ранее участвовавший в подготовке занимающегося, имеет право претендовать на стимулирующую выплату за подготовку занимающегося в течение 4 лет с момента его передачи.

К категории иных специалистов МБУ «СШОР № 1», которым устанавливается выплата, относятся: инструктор-методист, хореограф.

К категории «тренерский состав» относятся: тренер, старший тренер.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается МБУ «СШОР № 1» в размере до двух минимальных должностных окладов, ставок заработной платы в пределах фонда оплаты труда, на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.5.1. Выплата к должностному окладу за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим МБУ «СШОР № 1» с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Тренерскому составу выплата за качество выполняемых работ производится с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ
и ее размерах принимается:

- работникам МБУ «СШОР № 1» – руководителем МБУ «СШОР № 1»;

- руководителю МБУ «СШОР № 1» – Отделом по физической культуре, спорту, вопросам здравоохранения и молодежной политике Администрации города по согласованию с заместителем главы Администрации города по социальным вопросам.

- заместителю руководителя, главному бухгалтеру МБУ «СШОР № 1» размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты
за качество выполняемых работ, установленного руководителю МБУ «СШОР № 1».

4.5.3. Выплаты за качество работы устанавливаются работникам МБУ «СШОР № 1», непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса (тренер, инструктор-методист, хореограф) в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Выплата за качество работы работникам МБУ «СШОР № 1»,

 непосредственно участвующим

в обеспечении высококачественного тренировочного процесса

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Критерий | Размер выплаты в процентах от должностного оклада |
| 1 | 2 | 3 |
| Выполнение программ спортивной подготовки | доля занимающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы | до 30 |
| Качество спортивной подготовки | доля занимающихся, получивших спортивный разряд (звание) | до 30 |

Примечание к Таблице № 9.

Выплата за качество работы не носит постоянный характер. Назначается
в соответствии с локальным актом МБУ «СШОР № 1» – на основании приказа руководителя по результатам сдачи контрольных нормативов.

4.5.4. Выплата за качество работы тренерскому составу осуществляется
с учетом критериев показателей качества выполняемых работ согласно
таблице № 10.

Таблица № 10

Выплата за качество работы тренерам

| №п/п | Наименование показателя | Размер выплаты в процентах от должностного оклада  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| На этапе начальной подготовки |
| 1. | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа занимающихся в группе) | до 10 |
| 2. | Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе) | до 10 |
| 3. | Подготовка массовых разрядов (не менее чем у 60 процентов занимающихся в группе) | до 10 |
| На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) |
| 4. | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа занимающихся в группе) | до 10 |
| 5. | Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе) | до 10 |
| 6. | Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом) | до 20 |
| 7. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Ростовской области (за каждого занимающегося) | до 20 |
| 8. | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося) | до 50 |
| На этапе совершенствования спортивного мастерства |
| 9. | Выполнение занимающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 80 процентов от принятых обязательств) | до 10 |
| 10. | Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 процентов зачисленных на этап подготовки) | до 20 |
| 11. | Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Ростовской области (за каждого занимающегося) | до 20 |
| 12. | Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося) | до 50 |
| На этапе высшего спортивного мастерства |
| 13. | Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося) | до 50 |
| 14. | Стабильность выступлений занимающихся в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 процентов зачисленных на этап подготовки): | до 30 |

Примечание:

Размеры и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ конкретизируются в локальных актах МБУ «СШОР № 1».

4.6. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим МБУ «СШОР № 1» в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

В стаж работы в бюджетной сфере для установления выплаты за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

4.6.1. Размеры повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу за выслугу лет:

- от 1 года до 5 лет – 0,10;

- от 5 до 10 лет – 0,15;

- от 10 до 15 лет – 0,20;

- свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику МБУ «СШОР № 1» по основной работе, работе, выполняемой по совместительству. Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право
на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в муниципальной организации, или со дня представления работником муниципальной организации необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам МБУ «СШОР № 1» могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников МБУ «СШОР № 1» разрабатывается самостоятельно и фиксируются в локальном акте с учетом мнения представительного органа работников МБУ «СШОР № 1». Премирование работников МБУ «СШОР № 1» осуществляется на основании приказа руководителя в соответствии с Положением о премировании работников МБУ «СШОР № 1».

Премирование руководителя МБУ «СШОР № 1» производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Отделом по физической культуре, спорту, вопросам здравоохранения и молодежной политике Администрации города по согласованию с заместителем главы Администрации города по социальным вопросам.

4.7.1. Премирование руководителя МБУ «СШОР № 1» производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности МБУ «СШОР № 1», устанавливаемых Отделом по физической культуре, спорту, вопросам здравоохранения и молодежной политике Администрации города

4.7.2. При определении показателей и условий премирования учитывается:

 - перевыполнение норм нагрузки;

 - участие в федеральных и региональных программах;

 - особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МБУ «СШОР № 1»;

 - успешное и добросовестное исполнение работником МБУ «СШОР № 1» своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

 - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУ «СШОР № 1»;

 - участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

 - своевременность и полноту подготовки отчетности;

- обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

4.7.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах
к должностному окладу, ставке заработной платы работника МБУ «СШОР № 1» так и в абсолютном размере.

4.8. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников МБУ «СШОР № 1» в соответствии с локальным актом МБУ «СШОР № 1» с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок премирования за счет средств, поступающих
от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБУ «СШОР № 1» самостоятельно и фиксируется в локальном акте с учетом мнения представительного органа работников МБУ «СШОР № 1».

4.9. Работникам МБУ «СШОР № 1» устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за квалификацию тренерам, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций и старшим инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций;

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

- выплаты молодым специалистам тренерского состава;

4.9.1. Выплата за квалификацию работникам МБУ «СШОР № 1», осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается при наличии квалификационных категорий:

- второй – 0,07;

- первой – 0,15;

- высшей – 0,30.

Выплата за квалификацию тренерам, инструкторам - методистам, старшим инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, медицинским работникам и другим специалистам устанавливается при работе по специальности, по которой присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор» рекомендуются размеры коэффициента квалификации:

- кандидат в мастера спорта – 0,07;

- мастер спорта России, гроссмейстер России – 0,10;

- мастер спорта России международного класса – 0,20.

Ранее присвоенные квалификационные категории действительны
до окончания их срока действия.

Выплата за квалификацию устанавливается работникам МБУ «СШОР № 1», осуществляющих спортивную подготовку в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

4.9.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается
при наличии:

- ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и работе по совместительству – до 30 процентов должностного оклада с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

- ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и работе по совместительству – до 20 процентов должностного оклада с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

- почетного звания категории «народный» в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и работе по совместительству – до 30 процентов должностного оклада, категории «заслуженный» в соответствии
с профилем выполняемой работы по основной и работе по совместительству - до 20 процентов должностного оклада, со дня присвоения почетного звания;

-ведомственного почетного звания (нагрудного знака) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9.3. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава в МБУ «СШОР № 1», молодым специалистам в возрасте до 30 лет устанавливается выплата в размере до 50 процентов от должностного оклада.

Положение о статусе молодого специалиста утверждается локальным актом МБУ «СШОР № 1» с учетом мнения представительного органа работников МБУ «СШОР № 1».

**5. Условия оплаты труда руководителей,
их заместителей и главных бухгалтеров МБУ «СШОР № 1», включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров МБУ «СШОР № 1» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя МБУ «СШОР № 1» устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в соответствии с таблицей № 11.

Таблица № 11

Минимальный размер должностного оклада

руководителя МБУ «СШОР № 1»

|  |  |
| --- | --- |
| Группапо оплате труда руководителей | Размер должностного оклада (рублей) |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| муниципальная организация I группы по оплате труда руководителей | 16056 |
| муниципальная организация II группы по оплате труда руководителей | 14599 |
| муниципальная организация III группы по оплате труда руководителей | 14599 |
| муниципальная организация IV группы по оплате труда руководителей  | 13272 |

Примечание:

\* Ставки должностных окладов изменены согласно Постановлению Администрации города Каменск-Шахтинский от 06.12.2021 №846 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций физической культуры и спорта г. Каменск-Шахтинский».

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя
и главного бухгалтера МБУ «СШОР № 1» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБУ «СШОР № 1» в соответствии с приказом руководителя.

5.4. С учетом условий труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру МБУ «СШОР № 1» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](../../../Local%20Settings/AppData/AppData/Local/Temp/Documents%20and%20Settings/%D0%92%D0%93/GRITSA~1/AppData/Local/Temp/103787-141303443-141303862.doc#Par663) 3 настоящего Положения.

5.5. Руководителю, его заместителям и главным бухгалтерам МБУ «СШОР № 1» устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом](../../../Local%20Settings/AppData/AppData/Local/Temp/Documents%20and%20Settings/%D0%92%D0%93/GRITSA~1/AppData/Local/Temp/103787-141303443-141303862.doc#Par1419) 4 настоящего Положения.

5.6. Руководителю МБУ «СШОР № 1», заместителям руководителя, главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МБУ «СШОР № 1») (далее - предельный уровень соотношения) в кратности от 1 до 6.

Размер предельного уровня соотношения определяется в соответствии с таблицей № 12 и устанавливается Отделом по физической культуре, спорту, вопросам здравоохранения и молодежной политике Администрации города.

Таблица №12

| № п/п | Среднесписочная численность работников списочного состава (человек) | Размер предельного уровня соотношения |
| --- | --- | --- |
| 1 |  2 | 3 |
| 1. | до 50 | 3 |
| 2. | от 51 до 100 | 4 |
| 3. | от 101 до 150 | 5 |
| 4. | свыше 150 | 6 |

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера МБУ «СШОР № 1», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю МБУ «СШОР № 1», на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МБУ «СШОР № 1» и среднемесячной заработной платы работников списочного состава определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава МБУ «СШОР № 1». Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Расчет уровня предельного соотношения производится нарастающим итогом с начала года.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер МБУ «СШОР № 1».

5.7. Работа по совместительству (кроме руководящей работы) руководителя МБУ «СШОР № 1» может иметь место только
с разрешения Отдела по физической культуре, спорту, вопросам здравоохранения и молодежной политике Администрации города, осуществляющего функции и полномочия учредителя МБУ «СШОР № 1».

**6. Особенности оплаты труда тренеров**

6.1. Для тренеров МБУ «СШОР № 1» устанавливаются:

6.1.1. Норматив оплаты труда тренера МБУ «СШОР № 1» за подготовку высококвалифицированного занимающегося, спортсмена устанавливается в соответствии с таблицей № 13.

Таблица № 13

| №п/п | Уровень соревнований | Занятоеместо | Размер норматива (процент за одного занимающегося от должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию при наличии квалификационной категории и образования) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Личные и командные виды спортивных дисциплин |
| 1.1. | Олимпийские игры  | 1-6 | до 150 |
| 1.2. | Чемпионат Европы, мира  | 1-3 | до 150 |
| 1.3. | Чемпионат Европы, мира  | 4-6 | до 100 |
| 1.4. | Кубок мира  | 1-6 | до 100 |
| 1.5. | Кубок Европы, чемпионат России  | 1-3 | до 100 |
| 1.6. | Кубок России  | 1 | до 100 |
| 1.7. | Олимпийские игры, чемпионат Европы, мира, Кубок мира  | участие | до 75 |
| 1.8. | Чемпионат России  | 4 | до 75 |
| 1.9. | Первенство России (юниоры)  | 1 | до 75 |
| 1.10. | Первенство Европы, мира  | 1-6 | до 75 |
| 1.11. | Первенство России (юниоры)  | 2-3 | до 75 |
| 1.12. | Первенство России (старшие юноши)  | 1-3 | до 50 |
| 2. Командные игровые виды спорта |
| 2.1. | Олимпийские игры  | 1-6 | до 150 |
| 2.2. | Чемпионат Европы, мира  | 1-3 | до 150 |
| 2.3. | Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:  |  |  |
|  | основной сборной  |  | до 100 |
|  | молодежной сборной  |  | до 75 |
|  | юношеской сборной  |  | до 50 |

Примечание к таблице № 13:

Норматив оплаты труда тренера МБУ «СШОР № 1» устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

Если в период действия установленного норматива оплаты труда тренера МБУ «СШОР № 1» спортсмен улучшил спортивный результат, норматив оплаты труда соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице № 13 результата, норматив оплаты труда тренера МБУ «СШОР № 1» устанавливается в соответствии с этапом подготовки занимающего.

В Олимпийских видах спорта размер норматива оплаты труда за результативную подготовку одного занимающегося (команды) по спортивным программам, дисциплинам, не включенным в программу Олимпийских игр, устанавливается в размере 50 процентов от базового норматива (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские программы, дисциплины).

6.1.2. Норматив оплаты труда тренеров МБУ «СШОР № 1» за подготовку занимающихся, проходящих спортивную подготовку по программам спортивной подготовки, устанавливается с учетом тренировочной работы и соответствующего этапа согласно таблице № 14.

Таблица №14

| № п/п | Этап подготовки | Продолжительность этапов (период) | Наполняемость групп (человек) | Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов в неделю) | Размер норматива (процент за одного занимающегося от должностного оклада) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Спортивно-оздоровительный этап | весь период | в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта | в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта | - |
| 30\* | 6\* |
| 2. | Этап начальной подготовки | до года | в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта | в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта | - |
| 25\* | 6\* |
| свыше года | в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта | в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта | - |
| 20\* | 8\* |
| 3. | Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | начальная специализация  | в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта | в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта | - |
| 14\* | 12\* |
| углубленная специализация | в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта | в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта | 15 |
| 12\* | 18\* |
| 4. | Этап совершенствования спортивного мастерства | весь период | в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта | в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта | 24 |
| 10\* | 24\* |
| 5. | Этап высшего спортивного мастерства | весь период | в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта | в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта | 39 |
| 8\* | 32\* |

\*максимальная наполняемость групп (человек) и максимальный объем тренировочной нагрузки (часов в неделю) на каждом этапе спортивной подготовки при отсутствии федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта.

Примечание:

В МБУ «СШОР № 1» в группах спортивно-оздоровительного этапа, начальной подготовки и группах тренировочного этапа (этапа начальной специализации) применяется почасовая форма оплаты труда.

Должностной оклад тренера МБУ «СШОР № 1» (при оплате его труда в зависимости от недельной тренировочной нагрузки) устанавливается за 24 часа нагрузки в неделю.

В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

При проведении занятий с занимающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе. Например, при объединении в расписании в одну группу занимающихся на тренировочном этапе (углубленной специализации) и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 12 человек.

В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки на группу
в неделю может быть снижен, но не более чем на 10 % от годового объема
и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения
в каникулярный период, но не более чем на 25 % от годового тренировочного объема.

В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки
по видам спорта в видах спорта кроме основного тренера могут привлекаться тренеры по общефизической и специальной физической подготовке (акробатике и др.) при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера.

Минимальная наполняемость групп устанавливается МБУ «СШОР № 1» в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

Объем тренировочной нагрузки в неделю устанавливается локальным актом МБУ «СШОР № 1» в соответствии с программами спортивной подготовки, разработанными на основании федеральных стандартов спортивной подготовки.

Продолжительность этапов подготовки по видам спорта устанавливается федеральными стандартами спортивной подготовки.

**7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Муниципальные организации, осуществляющие спортивную подготовку, относятся к четырем группам по оплате труда руководителей муниципальных организаций, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства муниципальной организацией:

7.2. Рекомендуемые расчетные показатели в баллах для отнесения муниципальной организации, осуществляющего спортивную подготовку,
к одной из групп (первой, второй, третьей, четвертой) приведены в таблице № 15.

Таблица № 15

| Показатели | Единица измерения | Позиции для расчета баллов | Порядок расчета |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| численность детей в возрасте 6-15 лет, которым могут быть оказаны соответствующие услуги по спортивной подготовке в данном муниципальном учреждении на основании плана комплектования муниципального учреждения, заключенных договоров по спортивной подготовке.  | человек | Свыше 500– 5 баллов;от 200 до 500 человек – 4 балла;от 100 до 200 человек – 3 балла;от 100 до 50 человек – 2 балла;менее 50 человек – 1 балл. | Количество баллов определяется по одной позиции |
| Численность занимающихся, имеющих спортивный разряд, спортивное звание и проходящих спортивную подготовку в данном муниципальном учреждении.  | процент количества лиц, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания, относительно всего контингента занимающихся | Количество лиц, имеющих спортивный разряд, – 70 процентов от всего контингента, при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС и (или) спортивные звания, свыше 30 процентов от контингента, – 5 баллов | Количество баллов определяется по одной позиции |
| Количество лиц, имеющих спортивный разряд, – 60 процентов от всего контингента, при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС и (или) спортивные звания, до 30 процентов от контингента, – 4 балла |
| Количество лиц, имеющих спортивный разряд, – от 40 до 60 процентов от всего контингента, при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС, до 10 человек, – 3 балла |
| Количество лиц, имеющих спортивный разряд, –от 20 до 40 процентов от всего контингента занимающихся – 2 балла |
| Количество лиц, имеющих спортивный разряд, – менее20 процентов от всего контингента занимающихся – 1 балл |
| годовой объем участия в официальных спортивных мероприятиях. Рассчитывается как сумма произведений количества участников мероприятия на количество дней мероприятия на основе исполнения утвержденного календарного плана работ учреждения за предыдущий год | человеко-дней | Свыше 1900 ч/дн в год – 5 баллов;от 1600 до 1900 ч/дн в год – 4 балла;от 1000 до 1600 ч/дн в год – 3 балла;от 500 до 1000 ч/дн в год – 2 балла;до 500 ч/дн в год – 1 балл | Количество баллов определяется по одной позиции |
| Суммарная единовременная пропускная способность объектов спорта (спортивных сооружений), регулярно используемых организацией для осуществления спортивной подготовки. Рассчитывается на основе данных технических паспортов объектов спорта (спортивных сооружений) и их фактического технического состояния | единая пропускная способность (человек) | свыше 150 человек – 5 баллов;от 120 до 150 человек – 4 балла;от 90 до 120 человек – 3 балла;от 40 до 90 человек – 2 балла;менее 40 человек – 1 балл | Количество баллов определяется по одной позиции |
| Численность занимающихся, участвующих в чемпионатах и первенствах Субъекта Российской Федерации, России, Европы, мира, а также Олимпийских играх. Рассчитывается на основе результатов, указанных в протоколах официальных спортивных соревнований | процент количества лиц, занявших определенные места на официальных спортивных соревнованиях по результатам выступления за год относительно всего контингента занимающихся, принимавших участие в соревнованиях | Свыше 50 процентов лиц, занявших1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, спортивных соревнования Субъекта Российской Федерации при наличии не менее 5 лиц, занявших первые места, – 5 баллов | Количество баллов определяется по одному наилучшему показателю, определенному по итогам выступлений спортсменов на официальных спортивных соревнованиях |
| Свыше 30 процентов лиц, занявших1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, спортивных соревнования Субъекта Российской Федерации,при наличии до 5 лиц, занявших первые места, – 4 балла |
| Свыше 30 процентов лиц, занявших1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, спортивных соревнования Субъекта Российской Федерации, – 3 балла |
| Не менее 20 процентов лиц, занявших 1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, спортивных соревнования Субъекта Российской Федерации – 2 балла |
| До 20 процентов лиц, занявших 1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, спортивных соревнования Субъекта Российской Федерации – 1 балл |

Примечание:

Список используемых сокращений:

КМС – кандидат в мастера спорта;

ч/дн – человеко-дней.

Группы по оплате труда руководителей муниципальных организаций, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливаются в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям:

- к первой группе относятся муниципальные организации, осуществляющие спортивную подготовку, сумма расчетных показателей которых превышает 15 баллов;

- ко второй группе относятся муниципальные организации, осуществляющие спортивную подготовку, сумма расчетных показателей которых составляет от 10 до 14 баллов;

- к третьей группе относятся муниципальные организации, осуществляющие спортивную подготовку, сумма расчетных показателей которых составляет от 5 до 9 баллов;

- к четвертой группе относятся муниципальные организации, осуществляющие спортивную подготовку, сумма расчетных показателей которых не превышает 5 баллов.

7.3. Группа по оплате труда руководителей муниципальных организаций, осуществляющих спортивную подготовку, ежегодно определяется Отделом по физической культуре, спорту, вопросам здравоохранения и молодежной политике Администрации города на основании представленных муниципальными организациями, осуществляющими спортивную подготовку документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы муниципальной организацией, осуществляющей спортивную подготовку.

Группа по оплате труда для вновь открываемых муниципальных организаций, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

При установлении группы по оплате труда руководящих работников муниципальных организаций, осуществляющих спортивную подготовку контингент занимающихся, обучающихся, спортсменов муниципальных организаций, осуществляющих спортивную подготовку, определяется по списочному составу постоянно занимающихся, обучающихся, спортсменов на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе занимающиеся, обучающиеся, спортсмены, занимающиеся в нескольких группах, учитываются 1 раз.

7.4. За руководителями муниципальных организаций, находящихся
на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

7.5. Отдел по физической культуре, спорту, вопросам здравоохранения и молодежной политике Администрации города, осуществляющий функции и полномочия учредителя муниципальной организации, может устанавливать группу по оплате труда руководителей муниципальных организаций (без изменения муниципальной организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям), в порядке исключения, руководителям муниципальных организаций, осуществляющих спортивную подготовку имеющим особые заслуги в области физической культуры и спорта.

7.6. Работникам МБУ «СШОР № 1» может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам МБУ «СШОР № 1» и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника, руководителю – начальник Отдела по физической культуре, спорту, вопросам здравоохранения и молодежной политике Администрации города.

Средства на выплату материальной помощи работникам МБУ «СШОР № 1» предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год в размере 1 % процента от планового фонда оплаты труда.

7.7. Предельная доля оплаты труда работников
административно-управленческого персонала МБУ «СШОР № 1» в фонде оплаты труда МБУ «СШОР № 1» не может быть более 40 процентов.

 Приложение 3

 к коллективному договору

|  |  |
| --- | --- |
| **«СОГЛАСОВАНО»**Председатель профсоюзногокомитета МБУ «СШОР №1»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Кобзева« 18 » апреля 2022 г. |  **«УТВЕРЖДАЮ»** Директор МБУ «СШОР №1» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.З.Исянов « 18 » апреля 2022 г. |

**СОГЛАШЕНИЕ**

по охране труда на 2022-2025гг.

г.Каменск-Шахтинский

1. **Общие положения**

Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда, с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных за их выполнения.

Соглашение является необходимым приложением к соглашению между Администрации МБУ «СШОР №1» и трудовыми коллективами в лице профсоюзной организации и вступает в силу с момента его подписания.

Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно руководителем МБУ «СШОР №1» и профсоюзом.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

 ***Настоящее соглашение разработано на основе:***

* Кодекса Российской Федерации об административных правонарушений от 30.12.2001г. №195 ФЗ (с изменениями и дополнениями);
* Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2006г.№271 ФЗ (с изменениями и дополнениями);
* Уголовного кодекса Российской Федерации от 16.07.2015г. №77 ФЗ , от 27.05.1998г. №63 ФЗ (с изменениями и дополнениями);
* Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации (утвержденные Постановлением Министерства труда №14 от 08.02.2000г.).
* Закона Российской Федерации от 24.07.1998г. №125 ФЗ. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях».

Соглашение включает в себя 4 самостоятельных разделов: организационные, лечебно-профилактические, санитарно-бытовые, меры по пожарной безопасности и обеспечение средствами индивидуальной защиты.

1. **Организационные мероприятия**
2. Специальная оценка условий труда (СОУТ) принят ФЗ 28.12.2013г. и ФЗ от 28.12.2013г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием ФЗ №426 от 28.12.2013г.
3. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Министерства труда России и Министерства образования России от 13.01.2003г. №1/29 «О утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников и организаций».
4. Организация кабинетов, уголков по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 N 7 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».
5. Обеспечение журналами регистраций инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Министерством труда России образцам.
6. Обеспечение образовательных учреждений законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда.
7. **Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия**
8. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011г. №203-н «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии».
9. Организация и обеспечение медицинских аптечек на территории образовательного учреждения необходимыми медикаментами.
10. **Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты**
11. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, утвержденным Постановлением Министерства труда Российской Федерации и социальной защиты от 09.12.2014г. № 997Н и ст.221 ТК РФ.
12. Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами Приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010г. № 1122.
13. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (перчатки, коврики, инструменты и изолирующими ручками) в соответствии приказом Минэнерго России

от 30 июня 2003 г. № 261 приложением №8 к Инструкции по применению и испытанию средств защиты, используемых в электроустановках СО 153-34.03.603-2003.

Срок действия соглашения не ограничен. Данное соглашение действует до принятия нового, изменения и дополнения в настоящее соглашение вносятся с учетом мнения профсоюзной организации обсуждается и принимается на расширенном заседании руководителей учреждений и профактива.

Данное соглашение по охране труда принята на расширенном заседании руководителей и профактива учреждения.

 Приложение 4

к коллективному договору

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Кобзева« 18 » апреля 2022 г. | УТВЕРЖДАЮДиректор МБУ «СШОР № 1»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.З.ИсяновПриказ № 63 от « 18 » апреля 2022 г. |

**Положение**

**об организации работы по охране труда**

**и безопасности жизнедеятельности МБУ «СШОР №1»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано для МБУ «СШОР № 1» в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.2. Нормативной основой деятельности в области охраны труда и безопасности жизнедеятельности в учреждении являются Конституция РФ, Основы законодательства РФ, и Минтруда России, государственная система стандартов безопасности труда, санитарные правила и нормы (СанПиН), а также нормативные правовые аспекты по охране труда, приказы, распоряжения Министерства спорта Российской Федерации и настоящее положение.

1.3. Главной целью организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в учреждении являются сохранение жизни и здоровья спортсменов и работников в процессе трудовой деятельности.

1.4. Управление работой по охране труда и безопасности жизнедеятельности в учреждении осуществляет руководитель.

1.5. Срок действия данного Положения не ограничен. Данное положение действует до принятия нового. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся с учётом мнения трудового коллектива, обсуждаются и принимаются на его общем собрании.

**2. Основные задачи работы по охране труда**

**и безопасности жизнедеятельности в учреждении**

2.1. Обеспечение выполнения требований правовых локальных актов и нормативно-технических документов по созданию здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

2.2. Организации работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.

2.3. Организация и проведение профилактической работы по предупреждению травматизма среди спортсменов и работников учреждения, профессиональных заболеваний, а также работы по улучшению условий труда.

2.4. Предотвращение несчастных случаев со спортсменами и работниками во время организации тренировочного процесса, дорожно-транспортного травматизма и бытового травматизма.

2.5. Соблюдение требований нормативных документов по пожарной безопасности, защите окружающей среды и действиях в чрезвычайных ситуациях.

2.6. Обеспечение безопасности эксплуатации зданий и сооружений, используемых в тренировочном процессе, оборудования, приборов и технических средств обучения.

2.7. Охрана и укрепление здоровья спортсменов и работников, создание оптимального сочетания режимов труда, обучения и отдыха.

2.8. Контроль за соблюдением работниками и работодателем законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда и др.

2.9. Оперативный контроль за состоянием охраны труда и организацией тренировочного процесса в школе.

2.10. Планирование и организация мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение обязательной документации.

2.11. Организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний по охране труда и безопасности жизнедеятельности работников школы.

**Основные функции работы по охране труда**

 **и безопасности жизнедеятельности в учреждении**

3.1. Общее собрание коллектива учреждения:

1. рассматривает перспективные вопросы охраны труда и обеспечение жизнедеятельности работников и спортсменов, принимает программы практических мер по улучшению и оздоровлению условий организации тренировочного процесса;
2. заслушивает руководителя, председателя профсоюзного комитета о выполнении соглашений, плана работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности работников и спортсменов.

3.2. Руководитель учреждения:

1. организует работу по созданию и обеспечению условий организации тренировочного процесса в соответствии с действующим законодательством о труде, Уставом учреждения;
2. обеспечивает безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций, оборудования, принимает меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда, своевременно организует осмотры и ремонт здания учреждения;
3. утверждает должностные обязанности по обеспечению безопасности жизнедеятельности для работников учреждения; организует обеспечение работников спецодеждой;
4. проводит профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости;
5. немедленно сообщает о групповом, тяжелом несчастном случае и случае со смертельном исходом в государственную инспекцию по охране труда, в прокуратуру, в территориальное объединение профсоюзов, в федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности, в фонд социального страхования;
6. принимает меры по устранению причин, вызвавших несчастный случай; обеспечивает необходимые меры для проведения своевременного и объективного расследования;
7. планирует в установленном порядке периодическое обучение работников по вопросам охраны труда.

3.3 Комиссия по охране труда:

1. создается с целью организации совместных действий работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников (ст.218 ТК РФ (Собрание законодательства РФ, 2002 год , №1, ст. 3; 2006, №27, ст. 2878);
2. работа комиссии строится на принципах социального партнерства;
3. задачами комиссии являются:

а) разработка на основе предложений членов комиссии программы совместных действий работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;

б) организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;

в) содействие службе охраны труда работодателя в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах;

1. комиссия создается по инициативе работодателя и по инициативе работников;
2. численность членов комиссии определяется в зависимости от численности работников;
3. комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря;
4. члены комиссии отчитываются не реже одного раза в год перед выборным органом первичной профсоюзной организации о проделанной ими в комиссии работы;
5. организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного и детского травматизма, профессиональных заболеваний;

- проводит проверки условий на рабочих местах, организации охраны труда на рабочих местах, организации охраны жизни и здоровья спортсменов и работников во время тренировочного процесса;

- члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах.

3.4. Комиссия по расследованию несчастных случаев:

- создается при совершении несчастного случая;

- выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности - объяснения от пострадавшего;

- устанавливает на основании собранных документов и материалов обстоятельства и причины несчастного случая, определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производством и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей;

- квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством;

- определяет лиц, допустивших нарушение техники безопасности, охраны труда;

- определяет меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев школы.

3.5. Председатель профсоюзного комитета:

- организует общественный контроль за состоянием жизнедеятельности школы, деятельностью администрации по созданию и обеспечению здоровых условий, быта и отдыха работников и спортсменов;

- контролирует выполнение коллективного договора, соглашений по улучшению условий и охраны труда;

- осуществляет защиту социальных прав работников и спортсменов школы;

- представляет интересы членов профсоюза в совместной с администраций комиссии по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев.

3.6. Тренерский состав:

- обеспечивает безопасное проведение тренировочного процесса;

- организуют обучение спортсменов правилам безопасного поведения на улице, в быту и т.д.;

- принимают меры по устранению причин, несущих угрозу жизни и здоровью спортсменов и работников в помещениях и на территории школы;

- оперативно извещают руководителя о каждом несчастном случае со спортсменом, работником, принимают меры по оказанию первой доврачебной помощи;

- несут ответственность за сохранность жизни и здоровья спортсменов во время тренировочного процесса;

- осуществляют постоянный контроль за соблюдением правил охраны труда и техники безопасности.

**Разработала творческая группа:**

Директор МБУ «СШОР № 1» А.З.Исянов

Заместитель директора по СР Ю.Н.Кулешова

Заместитель директора по АХЧ А.С.Юхарина

Председатель ПК Н.Н.Кобзева

Член ПК Н.В.Шапошникова

Член ПК А.А.Процкова

 Приложение № 5

к коллективному договору

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Кобзева«1» сентября 2018 г. | Директор МБУ «СШОР № 1» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.З.Исянов «1» сентября 2018 г. |

**Положение**

**о премиальных выплатах работникам**

**МБУ «СШОР № 1»**

**Общие положения**

* 1. 1.1. Настоящее положение о премиальных выплатах (далее — Положение) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Ростовской области, на основании постановления Администрации города Каменск-Шахтинский № 533 от 25.05.2018 г. «О внесении изменений в постановление Администрации города от 15.11.2016 № 1182 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций физической культуры и спорта г. Каменск-Шахтинский».
	2. 1.2. Настоящее Положение включает в себя условия осуществления и размеры премиальных выплат.
	3. 1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.
	4. 1.4. В настоящем Положении под премиальными выплатами следует понимать единовременную выплату средств по итогам работы.
	5. 1.5. Премирование осуществляется только в случае обеспечения указанных выплат финансовыми средствами или из фонда экономии заработной платы.

**2. Порядок и условия установления премиальных выплат**

2.1. Работникам муниципальных организаций могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников муниципальных организаций разрабатываются муниципальными организациями самостоятельно и фиксируются в локальном акте муниципальной организации с учетом мнения представительного органа работников муниципальной организации. Премирование работников муниципальных организаций осуществляется на основании приказа руководителя муниципальной организации в соответствии с Положением о премировании работников муниципальной организации.

Премирование руководителя муниципальной организации производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Отделом по физической культуре, спорту, вопросам здравоохранения и молодежной политике Администрации города по согласованию с заместителем главы Администрации города по социальным вопросам.

2.2. Премирование руководителя муниципальной организации производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципальной организации, устанавливаемых Отделом по физической культуре, спорту, вопросам здравоохранения и молодежной политике Администрации города

2.3. При определении показателей и условий премирования учитывается:

- перевыполнение норм нагрузки в соответствующем периоде до 1 ставки должностного оклада;

- участие в федеральных и региональных программах до - 1 ставки должностного оклада;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения муниципальной организации до - 1 ставки должностного оклада;

- успешное и добросовестное исполнение работником муниципальной организации своих должностных обязанностей в соответствующем периоде до - 1 ставки должностного оклада;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда до -1 ставки должностного оклада;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципальной организации до - 1 ставки должностного оклада;

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий до - 1 ставки должностного оклада;

- своевременность и полноту подготовки отчетности до - 1 ставки должностного оклада;

- обеспечение сохранности муниципального имущества до - 1 ставки должностного оклада;

2.4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах
к должностному окладу, ставке заработной платы работника муниципальной организации так и в абсолютном размере.

2.5. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников муниципальных организаций в соответствии с локальным актом муниципальной организации с учетом мнения представительного органа работников муниципальной организации.

Порядок премирования за счет средств, поступающих
от приносящей доход деятельности, разрабатывается муниципальными организациями самостоятельно и фиксируется в локальном акте
муниципальной организации с учетом мнения представительного органа работников муниципальной организации.

1. **Сроки действия положения**

3.1. Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2018г.

 Приложение № 6

к коллективному договору

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Кобзева«1» сентября 2018 г. | Директор МБУ «СШОР № 1» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.З.Исянов «1» сентября 2018 г. |

**Положение**

**об оказании материальной помощи работникам**

**МБУ «СШОР № 1»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о материальной помощи (далее — Положение)

разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Ростовской области, на основании постановления Администрации города Каменск-Шахтинский № 533 от 25.05.2018 г. «О внесении изменений в постановление Администрации города от 15.11.2016 № 1182 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций физической культуры и спорта г. Каменск-Шахтинский» и устанавливает порядок и условия оказания материальной помощи работникам МБУ «СШОР № 1».

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

1.3. В настоящем положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1% от планового фонда оплаты труда.

1.4. Материальная помощь оказывается работникам только в случае обеспечения указанных выплат финансовыми средствами или из фонда экономии заработной платы.

1.5. Материальная помощь направлена на оказание поддержки работников МБУ «СШОР № 1» в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение.

1.6. Оказание материальной помощи работникам учреждения есть право, а не обязанность Администрации МБУ «СШОР № 1».

**2. Основание и размеры материальной помощи**

2.1. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи работникам по следующим основаниям:

1. Для содействия в решении их социальных бытовых вопросов до 5000 рублей;
2. При уходе в отпуск, при тяжелом материальном положении или заболевании работника на основании соответствующего заявления с указанием конкретной причины до 5000 рублей;
3. В исключительных случаях (смерть членов семьи, ущерб имуществу, бракосочетание, рождение ребенка и др.) отдельным работникам по заявлению

может быть оказана единовременная материальная помощь сверх двух должностных окладов.

При этом, сумма материальной помощи определяется директором учреждения по согласованию с профсоюзным органом или согласно решению, принятому на общем собрании трудового коллектива учреждения.

* 1. Перечень оснований для оказания материальной помощи, закрепленный в данном Положении является исчерпывающим.

**3. Порядок выплаты материальной помощи**

3.1. Материальная помощь по основаниям, указанным в данном Положении, выплачивается на основании личного заявления работника на имя директора МБУ «СШОР № 1» с предоставлением копии соответствующего документа.

3.2. Материальная помощь выплачивается работникам МБУ «СШОР № 1» 1 раз в календарный год.

1. **Сроки действия положения**

4.1. Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2018г.

1. [↑](#footnote-ref-1)