

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2020-2023 гг.


Государственное казенное учреждение Краснодарского края  
"Центр занятости населения Тбилисского района"  
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения  
Дата 25.03.2020 № 9-Тл  
наименование должности, подпись, ФИО  
наименование должности, подпись, ФИО

Договор утвержден на общем  
собрании коллектива 20.03.2020 года

Утверждаю  
Директор МБУДО ДЮСШ

  
А.И. Блюм

Согласовано  
Председатель Совета  
трудоого коллектива

  
Н.С. Рычагова

ст. Тбилисская  
2020 год

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности и эффективности работы учреждения, на обеспечении стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

## I. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками для достижения взаимопонимания сторон и установления за счет средств учреждения дополнительных, по сравнению с действующим законодательством трудовых и социально-бытовых льгот для работников.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа в лице директора Блюм Александра Иогановича, действующего на основании Устава, именуемое далее «Работодатель» и работниками учреждения, именуемые далее «Работники» представленные председателем Советом трудового коллектива Рычаговой Надеждой Сергеевной.

1.3. Коллективный договор заключен на 2020 – 2023 годы и вступает в силу со дня подписания его сторонами, т.е. с 20 марта 2020 года

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБУДО ДЮСШ.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

## II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

- информировать коллектив о размерах финансовых поступлений в бюджет школы;
- согласовывать сметы расходов от бюджетных и внебюджетных поступлений с Советом трудового коллектива;
- на заседании Совета трудового коллектива один раз в полугодие докладывать о расходовании денежных средств;
- не допускать деятельности работодателя в области предпринимательства и коммерческой деятельности без согласования Совета трудового коллектива;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать эффективное управление организацией, сохранностью ее имущества;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому

договору;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства и росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии энергоресурсов.
- ознакомить в письменной форме работника в течение 30 календарных дней (исключая периоды болезни, командировки, отпуска, междувахтового отпуска) с результатами проведения специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) на его рабочем месте (п. 4 ч. 2 ст. 4 Федерального закона № 426-ФЗ), а работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте СОУТ (ч. 2 ст. 5 Федерального закона № 426-ФЗ).

2.2. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

### III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Поступление на работу оформляется заключением письменного договора, который должен отражать условия труда данного работника. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет.

3.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условиями ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

3.3. При заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условия об испытании должно быть указано в приказе о приеме на работу. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

3.4. Помимо оснований, предусмотренных трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

3.5. Работодатель и работник обязуется выполнять условия заключенного коллективного договора.

3.6. При сокращении численности и штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.7. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата с равной производительностью труда и квалификации, кроме указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также работники:

- проработавшие в МБУДО ДЮСШ свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица, в семье которого один из супругов имеет статус безработного,

- инвалида или пенсионера;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- беременные женщины, женщины находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

#### IV. ОПЛАТА ТРУДА

- 4.1. Оплата труда работников МБУДО ДЮСШ осуществляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.
- 4.2. Положение об отраслевой системе оплаты труда, положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения разрабатываются, обсуждаются в трудовом коллективе и утверждаются работодателем по согласованию с представителями работников.
- 4.3. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 19 и 4 числа на счет каждого работника в указанном в заявлении банке. Работодатель обязуется ежемесячно выдавать работникам расчетные листки.
- 4.4. Специалистам, работающим в сельской местности, к должностному окладу устанавливается компенсационная выплата в размере 25 %.

#### V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными собранием трудового коллектива.
- 5.2. Продолжительность рабочего времени работодателя, работников, МОП не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин и педагогических работников (рабочее время для каждого тренера-преподавателя устанавливается в зависимости от объема учебной нагрузки и количества часов по индивидуальному расписанию).
- 5.3. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней для МОП и 42 календарных дня для педагогических работников.
- 5.4. На кануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час.
- 5.5. Субботы и воскресенья для тренеров-преподавателей и водителя считать рабочими днями с целью организации детей для спортивно-оздоровительной и соревновательной деятельности. Выходной день определяется работником в любой другой день недели согласно расписанию, плана спортивно-массовых мероприятий и приказа по учреждению.
- 5.6. Педагогические работники не чаще чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы, но сохранением места работы и занимаемой должности.
- 5.7. Работники имеют право на беспрепятственное получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы до 5 дней в связи с бракосочетанием, рождением или усыновлением ребенка, проводами детей в армию, с бракосочетанием детей, с переездом на новое место жительства, участием в

похоронах родных и близких; для сопровождения детей в школу в первый учебный день – 1 день.

5.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

5.9. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.10. Участникам боевых действия и инвалидам войн ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время.

5.11. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.13. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.14. Ветеранам боевых действий по их письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году.

5.15. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель берет на себя обязательства систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также фактическом состоянии этих условий. Информация

должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режим труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

6.2. Работодатель обеспечивает инструктаж по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

6.3. Работодатель обязуется осуществлять и создавать все необходимые условия для прохождения работниками 1 раз в год медицинского осмотра.

6.4. Работодатель создает все условия для профессионального роста работников, повышения их квалификации.

6.5. Работодатель и Совет трудового коллектива согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режима труда и отдыха, в результате чего создается угроза жизни и здоровья работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений. За время приостановки работы ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.6. Работники получают право на освобождение от работы на один или два рабочих дня раз в 3 года при достижении ими определенного возраста, а именно – в 21 год, 24, 27, 30 лет, 33 года и т.д, каждые 3 года, после 40 лет - ежегодно (п. 4,7,8 Порядка проведения диспансеризации, утв. Приказом Минздрава от 26.10.2017 N 869н) для целей прохождения диспансеризации по согласованию с работодателем (написав заявление, указав в нем дату, когда он планирует проходить обследование). В указанные дни за ними будет сохраняться место работы (должность) и средний заработок (ст. 185.1 ТК РФ в ред., действ. с 01.01.2019, ст. 2 Закона от 03.10.2018 N 353-ФЗ).

6.7. Работающие пенсионеры, а также предпенсионеры, то есть лица, которым до пенсии осталось не более 5 лет, могут ежегодно использовать 2 рабочих дня для прохождения диспансеризации по согласованию с работодателем (написав заявление).

## VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

7.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения в 10-дневный срок с момента его подписания, а вновь поступивших работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

7.2. Любые изменения и дополнения, которые улучшают положение работника по сравнению с принятыми, вносятся в коллективный договор по решению представительного органа учреждения (Совета трудового коллектива).

7.3. Контроль за исполнением договора осуществляется сторонами, подписавшими его и соответствующим органом по труду. Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

7.4. Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным Законом «О порядке решения коллективных трудовых споров».

7.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушений его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

7.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания действия данного договора.

7.7. Продолжительность переговоров не должна превышать двух месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор или заключении нового договора.

7.8. Стороны обязуются, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его пожеланий, работник не выдвигает новых требований по труду и социально - экономическим вопросам и не использует в качестве средств давления на работодателя приостановления работы (забастовки). В случае нарушения этого обязательства работодатель в праве применить к его участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

Директор МБУДО ДЮСШ  
\_\_\_\_\_ А.И. Блюм

Совет трудового коллектива  
Председатель совета: \_\_\_\_\_ Н.С. Рычагова  
Члены совета: \_\_\_\_\_ С.А. Носков  
\_\_\_\_\_ Ю.А. Белугин

Согласовано  
Председатель Совета  
трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ Н.С. Рычагова

Утверждаю  
Директор МБУДО ДЮСШ  
\_\_\_\_\_ А.И. Блюм

## **Правила внутреннего трудового распорядка МБУДО ДЮСШ**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с 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 регулирования трудовых отношений в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школе (далее МБУДО ДЮСШ).

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся не допускается.

1.4. Правила утверждаются работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

1.5. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя учреждения.

Правила соблюдаются на всей территории учреждения, включая отдельно расположенные структурные подразделения.

1.6. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.



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

### **2.1. Порядок приема на работу:**

2.1.1. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в учреждение, обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования;

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

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

2.1.4. Руководители, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует штатному расписанию.

2.1.5. Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- трудовая функция (работа в (по) должности (наименование должностей руководителей, педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала должно соответствовать наименованию, приведенному в Разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённого Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н).
- дата начала работы, а также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- объем учебной нагрузки;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- условия оплаты труда (размер ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью

Данные обязательные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.1.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

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

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- при заключении договора с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

2.1.7. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание не устанавливается:

- беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста 18 лет;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, имеющим действующую квалификационную категорию.
- лицам, заключившим трудовой договор на срок до 2-х месяцев.

2.1.8. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей - не более шести месяцев.

2.1.9. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется).

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.10. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.11. С каждой записью в трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

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

2.1.12. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной

электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.1.13. Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным профессиональных стандартах, в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.14.. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 5 ст. 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

2.1.15. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

## **2.2. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:**

2.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст. 74 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по

следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.2.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (работы в должности по определенной специальности, квалификации).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.2.3. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.2.4. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.2.5. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

2.2.6. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.2.7. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.2.8. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

### **2.3. Прекращение трудового договора:**

2.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

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

2.3.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей

отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.3.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, за исключением, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

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

2.3.6. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.3.7. Ликвидация или реорганизация учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.3.8. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

2.3.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.3.10. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.3.11. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или сведения о трудовой деятельности и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.3.12. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

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

#### **3.1. Работник имеет право:**

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

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

3.1.7. на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами;

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

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

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

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке,



установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.2. Работник обязан:**

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

### **3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:**

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на подготовку и дополнительное профессиональное образование с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы дополнительного профессионального образования).

3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения

аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлинённый оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

#### **3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:**

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника;

3.4.7. проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

#### **3.5. Работодатель имеет право:**

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.6. Работодатель обязан:**

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

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

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

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств (средств учредителя) обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

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

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного

учреждения;

3.6.16. создавать условия для дополнительного профессионального образования.

3.6.18. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.19. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

### **3.7. Ответственность сторон трудового договора:**

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения;
- решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.6. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.7. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.8. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

### **3.8. Работникам запрещается:**

3.8.1. курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества, хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

3.8.2. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий;
- удалять обучающихся с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

## **IV. Рабочее время и время отдыха**

### **4.1. Режим рабочего времени:**

4.1.1. В учреждении устанавливается: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для работодателя, работников и МОП и шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для тренеров-преподавателей.

4.1.2. Время ежедневного начала работы учреждения – 8 часов 00 минут, время окончания работы учреждения – 20 часов 00 минут.

Учебный год в учреждении начинается 1 сентября.

Продолжительность учебного года в группах начальной подготовки, в учебно-тренировочных группах составляет 46 недель непосредственно в условиях МБУДО ДЮСШ и 6 недель в спортивно-оздоровительных лагерях или по индивидуальным планам работ.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Рабочее время для каждого тренера-преподавателя устанавливается в зависимости от объема учебной нагрузки и количества часов по индивидуальному расписанию и верхними пределами не устанавливается.

Рабочее время тренеров-преподавателей включает проведение учебно-тренировочных занятий, соревновательную деятельность, воспитательную и другую педагогическую работу, предусмотренную должностными

обязанностями.

Соревнования проводятся во внеурочное время, по выходным, праздничным дням по положению, утвержденному руководителем управления образованием. Соревнования, которые проводятся по положению, утвержденному краевой спортивной школой, Департаментами по образованию и науке, физической культурой и спортом и связанные с выездом обучающихся в другие районы, проводятся с освобождением учащихся от занятий в общеобразовательных школах и с разрешением руководителя учреждения.

Для руководящих работников, работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

4.1.4. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовыми календарным и учебным планами, утверждаемыми работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива, условиями трудового договора.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, установленные для обучающихся.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для тренеров-преподавателей от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использоваться для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах

нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы) и времени необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 4.1.6. настоящих правил.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.11. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: директор, заместитель директора.

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.14. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются.

4.1.15. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

- входить в спортивный зал после начала занятия, за исключением представителя работодателя;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся.

4.1.16. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца на указанный работником счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются: 4 и 19 число месяца.

## **4.2. Установление учебной нагрузки тренеров-преподавателей:**

4.2.1. Учебная нагрузка тренеров-преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки педагогических

производится один раз в год.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества групп.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки тренеров-преподавателей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- временного выполнения учебной нагрузки тренера-преподавателя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у тренеров-преподавателей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением тренером-преподавателем объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под подпись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки тренеров-преподавателей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы тренеры-преподаватели знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.7. Распределение учебной нагрузки производится директором учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.2.8. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

- для выполнения учебной нагрузки тренеров-преподавателей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным тренером-преподавателем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.9 Директор учреждения, его заместители и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять учебно-тренировочную работу в группах без занятия штатной должности, которая не



считается совместительством.

### **4.3. Время отдыха:**

4.3.1. Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

4.3.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному приказу работодателя. Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.3.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.3.4. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем.

4.3.5. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

4.3.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

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

4.3.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.9. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

4.3.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по

соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

## **V. Поощрения за успехи в работе**

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявление благодарности, премия, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии, а также снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания, в случае его наличия.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным, ведомственным наградам.

## **VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, установленных уставом образовательного учреждения, трудовым договором, настоящими Правилами, приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным п. 5, 6 или 10 части первой ст. 81 ТК РФ, а также п. 7, 8 части первой ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п. 1 ст. 336 ТК РФ.

6.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (*ст. 193 ТК РФ*).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (п. 3 ст. 48 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ»).

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

## **VII. Заключительные положения**

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под подпись с указанием даты ознакомления.

Согласовано  
Председатель Совета  
трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ Н.С. Рычагова

Приложение № 2  
Утверждаю  
Директор МБУДО ДЮСШ  
\_\_\_\_\_ А.И. Блюм

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа**

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа разработано в соответствии Постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район № 173 от 13.03.2018 года «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

1.2. Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа (далее МБУДО ДЮСШ).

1.3. Положение включает в себя:

рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников;

размеры повышающих коэффициентов к окладам;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам и выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

1.7. Месячная заработная плата работников МБУДО ДЮСШ, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Штатное расписание МБУДО ДЮСШ утверждается руководителем МБУДО ДЮСШ в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## 12 Порядок и условия оплаты труда

2.1 . Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются директором МБУДО ДЮСШ на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (далее - ПКГ) с учётом сложности и объёма выполняемой работы, но не менее, чем утверждённые базовые оклады (базовые должностные оклады) базовые ставки заработной платы по ПКГ.

2.3. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по ПКГ. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленных по ПКГ, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции периодическими изданиями,

установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года педагогическим работникам, образует новый оклад. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы и рекомендуемые повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) заработной платы по ПКГ работников учреждения отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

2.5. Оклады (должностные оклады) и повышающие коэффициенты к должностным окладам за квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень работникам МБУДО ДЮСШ, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам образования устанавливаются согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты указанной категории работников производятся с учетом условий оплаты труда МБУДО ДЮСШ.

### 3. Оплата труда тренеров- преподавателей

3.1. Оплата труда тренеров-преподавателе производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося избранным видом спорта (далее - занимающийся) на этапах подготовки и нормативам оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, исходя из установленного размера должностного оклада.

В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированной группы этапа подготовки, в связи с проведением набора, тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100% на период проведения набора в государственное учреждение.

3.2. Оплата труда тренеров-преподавателей по нормативам за одного занимающегося и подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся, исходя из объема тренировочной нагрузки на этапах подготовки по группам видов спорта и показанного занимающимся результата согласно приложениям № 2 к настоящему Положению.

3.3. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя МБУДО ДЮСШ определяется по формуле:

$\text{Нот} = \text{Нотэп} + \text{Нотр}$ , где:

Нот - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %;

Нотэп - норматив оплаты труда за подготовку занимающихся на этапах подготовки (определяется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению), %;

Нотр - норматив оплаты труда за подготовку занимающихся в зависимости от показанного занимающимися спортивного результата (определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению), %.

3.4. Норматив оплаты труда за подготовку занимающихся на этапах подготовки, установленный в зависимости от численного состава занимающихся на этапах подготовки по группам видов спорта (Нотэп), определяется по формуле:

$\text{Нотэп} = (k_1 \times H_1) + k_2 \times H_2 + \dots + k_n \times H_n$ , где:

Нотэп - норматив оплаты труда за подготовку занимающихся на этапах подготовки, %;

$k_1, k_2, \dots, k_n$  - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу подготовки, человек;

$H_1, H_2, \dots, H_n$  - норматив оплаты труда за подготовку занимающихся на этапе подготовки, %.

3.5. Норматив оплаты труда за подготовку занимающихся, установленный в зависимости от показанного занимающимися спортивного результата (Нотр), определяется по формуле:

$\text{Нотр} = (k_1 \times H_1) + k_2 \times H_2 + \dots + k_n \times H_n$ , где:

Нотр - норматив оплаты труда за подготовку занимающихся в зависимости от показанного занимающимися спортивного результата, %;

$k_1, k_2, \dots, k_n$  - количество занимающихся, показавших спортивный результат, человек;

$H_1, H_2, \dots, H_n$  - норматив оплаты труда за показанный результат занимающимися, %.

3.6. Заработная плата тренеров-преподавателей МБУДО ДЮСШ определяется по формуле:

$\text{ЗП} = У_0 - М_к + Р_0$ , где:

ЗП - заработная плата тренеров-преподавателей;

$У_0$  - установленный оклад (должностной оклад) заработной платы;

$М_к$  - базовый оклад (должностной оклад) заработной платы с применением повышающего коэффициента по ПКГ;

$Р_0$  - размер оплаты труда тренеров-преподавателей по нормативам за занимающихся и подготовку занимающихся, показавших спортивный результат.

Размер оплаты труда тренеров-преподавателей по нормативам за занимающихся и подготовку занимающихся, показавших спортивный результат, определяется по формуле:

$Р_0 = М_к \times \text{Нот}$ , где:

$Р_0$  - размер оплаты труда тренеров-преподавателей по нормативам за занимающихся и подготовку занимающихся, показавших спортивный результат;

$М_к$  - базовый оклад (должностной оклад) заработной платы с применением повышающего коэффициента по ПКГ;

Нот - норматив оплаты труда тренера-преподавателя (рассчитывается в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Положения).

3.7. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного занимающимся, увеличение (уменьшение) числа занимающихся и другое).

За тренером-преподавателем сохраняется норматив оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, до окончания действия показанного результата независимо от обучения занимающегося на этапе подготовки.

Норматив оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, тренеру-преподавателю устанавливается с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной тренерской работы с занимающимся не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

3.8. Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров-преподавателей МБУДО ДЮСШ, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного занимающегося, устанавливается в зависимости от недельного объема тренировочной нагрузки согласно этапам, периодам и задачам подготовки.

3.9. Максимальный объем тренировочной нагрузки для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами в области физической культуры и спорта.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Оплата труда работников МБУДО ДЮСШ, производится с учётом установления работникам:

- персонального повышающего коэффициента к окладу;
- повышающего коэффициента к окладу за стаж работы, выслугу лет;
- повышающего коэффициента к окладу за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается МБУДО ДЮСШ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаемых в процентном отношении к окладу.



Отдельным категориям работников учреждения предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены нормативным правовым актом главы администрации (губернатора) Краснодарского края, правовым актом исполнительно-распорядительного органа муниципального образования Тбилисский район.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет - устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта и других образовательных учреждениях.

Рекомендуемые размеры: при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – до 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 0,15.

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,20;

при выслуге лет от 15 до 20 лет – до 0,25;

при выслуге лет свыше 20 лет – до 0,30.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за качество выполнения работ устанавливается работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

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

до 0,30 - при наличии государственной награды "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" или почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", и осуществлении деятельности в отрасли "Физическая культура и спорт";

до 0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома), или знаков "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник общего образования Российской Федерации",

"Отличник народного просвещения", или званий "Мастер спорта СССР международного класса", "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер СССР", "Гроссмейстер России";

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

до 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

до 0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.5. Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работников МБУДО ДЮСШ предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, утвержденным актом исполнительно-распорядительного органа муниципального образования Тбилисский район.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению директора МБУДО ДЮСШ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУДО ДЮСШ, а также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

## 5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников МБУДО ДЮСШ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 ТК РФ и на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда.

5.2. Специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются выплаты 25 процентов к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы.

5.3. Применение выплат, указанных в настоящем разделе, к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

## 6. Порядок и условия премирования работников

6.1. Работникам МБУДО ДЮСШ могут быть установлены премии:

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

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора МБУДО ДЮСШ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а

также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных МБУДО ДЮСШ на оплату труда работников:

заместителя руководителя, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

руководителя структурного подразделения, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных заместителю руководителя учреждения, - по представлению заместителя руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя структурного подразделения государственного учреждения.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

6.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУДО ДЮСШ;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБУДО ДЮСШ;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничивается.

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

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере:

пяти окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

трех окладов (должностных окладов) при:

награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта.

6.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

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

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

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.7. Из фонда труда работникам МБУДО ДЮСШ может быть выплачена материальная помощь. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает директор МБУДО ДЮСШ на основании письменного заявления работника МБУДО ДЮСШ.

Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя директора);

в случае рождения ребенка;

на лечение при наличии медицинских показателей.

в случае утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого).

## 7. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

7.1. Заработная плата руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя определяется в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы для определения

размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального образования Тбилисский район, утвержденным исполнительно-распорядительным органом муниципального образования Тбилисский район и не может превышать пяти размеров средней заработной платы работников.

7.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

7.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 5.2. раздела 5 настоящего Положения.

7.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Тбилисский район, в ведении которого находится учреждение.

Порядок и критерии выплаты премии руководителю ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Тбилисский район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

7.6. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Приложение № 1  
к «Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
детско-юношеская спортивная школа»

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ**  
и минимальные повышающие коэффициенты к  
должностным окладам по профессиональным квалификационным группам руководителей,  
специалистов и служащих МБУДО ДСШ

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Базовый оклад (должностной оклад) - 8068 рубля		
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре	0,00
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	0,08
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	0,09
4 квалификационный уровень	руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист	0,10

Директор МБУДО ДЮСШ

А.И. Блюм

Приложение № 2  
к «Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
детско-юношеская спортивная школа»

**НОРМАТИВ**  
оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного занимающегося

Этап подготовки	Период обучения (лет)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в процентах)		
		группы видов спорта		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
Начальной подготовки	НП-1	4	3	3
	НП-2	5	4	4
	НП-3	5	5	4
Тренировочный (этап спортивной специализации)	ТЭ-1	9	8	6
	ТЭ-2	9	8	6
	ТЭ-3	11	10	8
	ТЭ-4	14	10	8
	ТЭ-5	14	12	11

**Примечания.**

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I группа видов спорта - все виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр (дисциплины), кроме игровых;

II группа видов спорта - все игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, а также виды спорта, имеющие спортивные международные объединения;

III группа видов спорта - все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

### РАЗМЕР НОРМАТИВА ОПЛАТЫ ТРУДА

в процентах от оклада тренера-преподавателя за подготовку занимающегося  
муниципального учреждения, показавшего спортивный результат

В личных или индивидуальных видах олимпийских спортивных дисциплин							
Наименование соревнований	Занятое место						
	1	2	3	4	5	6	участие
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат мира	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат Европы, Европейские игры	400	350	350	300	275	275	250
Кубок мира (сумма этапов или финал)	400	350	350	300	275	275	250
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	350	350	300	250	225	225	200
Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	350	300	300	250	225	225	200
Чемпионат России	350	300	250	225	225	200	
Кубок России (сумма этапов или финал)	350	300	300	-	-	-	-
Первенство мира	300	250	250	225	200	200	100
Первенство Европы	250	225	225	200	175	175	100
Первенство России (среди молодежи)	225	200	200	150	150	150	-



Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	200	175	175	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	200	175	175	150	150	150	-
Финал спартакиады учащихся России	200	150	150	110	110	110	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	200	150	150	110	110	110	-
Чемпионат ЮФО	55	55	55	-	-	-	-
Первенство ЮФО	45	45	45		-	-	-
Чемпионат Краснодарского края	45	-	-	-	-	-	-
Первенство Краснодарского края							
молодежь, юниоры	40	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	35	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	30	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки	25	-	-	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	50	50	50	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	45	45	45	-	-	-	-
В парных, групповых и командных видах олимпийских спортивных дисциплин							
Летние и зимние Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат мира	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат Европы, Европейские игры	400	350	350	300	275	275	250
Кубок мира (сумма этапов или финал)	400	350	350	300	275	275	250
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	350	350	300	250	225	225	200
Всемирная универсиада,	350	300	300	250	225	225	200

Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль							
Чемпионат России	175	150	150	125	110	110	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	175	150	150	-	-	-	-
Первенство мира	300	250	250	225	200	200	100
Первенство Европы	250	225	225	200	175	175	100
Первенство России (среди молодежи)	125	110	110	75	75	75	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	125	75	75	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	100	85	85	75	75	75	-
Финал спартакиады учащихся России	100	75	75	55	55	55	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	100	75	75	55	55	55	-
Чемпионат ЮФО	45	45	45	-	-	-	-
Первенство ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	40	40	40	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	40	40	40	-	-	-	-
В парных и групповых видах олимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат Краснодарского края	35	-	-	-	-	-	-
Первенство Краснодарского края							
молодежь, юниоры	30	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	25	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	20	-	-	-	-	-	-

мальчики, девочки	15	-	-	-	-	-	-
В личных или индивидуальных видах неолимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат мира	400	350	350	300	275	275	250
Всемирные игры	400	350	350	300	275	275	250
Чемпионат Европы, Европейские игры	350	300	275	250	225	225	200
Кубок мира (сумма этапов или финал)	350	300	275	250	225	225	200
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	300	275	250	200	175	175	150
Чемпионат России	300	275	250	200	175	175	-
Кубок России	300	250	175	-	-	-	-
Первенство мира	250	225	225	175	150	150	100
Первенство Европы	225	200	175	150	125	125	100
Первенство России (среди молодежи)	200	175	175	100	100	100	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	200	150	100	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	150	125	125	100	100	100	-
Финал спартакиады учащихся	150	100	100	60	60	60	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	150	100	100	60	60	60	-
Чемпионат ЮФО	50	50	50	-	-	-	-
Первенство ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
Чемпионат края	40	-	-	-	-	-	-
Первенство края молодежь, юниоры	30	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	25	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	20	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки	15	-	-	-	-	-	-

В парных, групповых и командных видах неолимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат мира	200	175	175	150	135	135	110
Всемирные игры	200	175	175	150	135	135	110
Чемпионат Европы, Европейские игры	175	150	135	125	110	110	90
Кубок мира (сумма этапов или финал)	175	150	135	125	110	110	90
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	150	130	125	100	85	85	75
Чемпионат России	150	135	125	100	85	85	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	150	125	85	-	-	-	-
Первенство мира	125	110	110	85	75	75	70
Первенство Европы	110	100	85	75	60	60	55
Первенство России (среди молодежи)	100	85	85	55	55	55	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	100	75	55	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи России	75	60	60	50	50	50	-
Финал спартакиады учащихся России	75	50	50	40	40	40	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	75	50	50	40	40	40	-
Чемпионат ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
Первенство ЮФО	35	35	35	-	-	-	-
Чемпионат края	30	-	-	-	-	-	-
Первенство края молодежь, юниоры	25	-	-	-	-	-	-
старшие юноши, девушки	20	-	-	-	-	-	-
юноши, девушки	15	-	-	-	-	-	-
мальчики, девочки)	15	-	-	-	-	-	-

## В игровых видах

Наименование соревнований	Занятое место	Участие
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1	500
Чемпионаты мира, Чемпионат Европы, Европейские игры	1	
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	2 - 6	400
Чемпионаты мира, Чемпионат Европы, Европейские игры	2 - 3	
Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	300
Чемпионат России	1 - 3	35
Первенство России	1 - 2	
Финал Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
Чемпионат России	4 - 6	25
Первенство России	3 - 4	
Финал Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3	
Чемпионат ЮФО	1 - 2	20
Первенство ЮФО	1-2	15
Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:		
основной состав сборной	-	50
молодежный состав сборной	-	30
юношеский состав сборной	-	20
Чемпионат Краснодарского края	1	10
Первенство Краснодарского края		

молодежь, юниоры	1	7
старшие юноши, девушки	1	6
юноши, девушки	1	5
мальчики, девочки	1	4

#### Примечания.

1. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат, устанавливается по нормативу, определенному настоящим приложением, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан занимающимся результат, на основании протоколов, выписки из протоколов соревнований либо их копий, при условии непосредственной тренерской работы с занимающимся не менее 6 месяцев на момент показания результата и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение 12 месяцев.

2. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя его занимающийся улучшил спортивный результат, данный размер норматива оплаты труда увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда занимающийся не показал указанного в таблице спортивного результата, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки занимающегося.

4. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку занимающегося, показавшего спортивный результат (за исключением игровых видов спорта) на чемпионатах и первенствах края, а также на чемпионатах и первенствах Южного федерального округа (далее - ЮФО), устанавливается при условии выполнения занимающимся первого спортивного разряда (первенство края, первенство ЮФО), разряда кандидата в мастера спорта (чемпионат края, чемпионат ЮФО).

5. При условии дефицита фонда оплаты труда руководитель муниципального учреждения имеет право снизить размер нормативов оплаты труда пропорционально по всем тренерам-преподавателям, но не более чем на 75 % (рекомендуется для включения в коллективный и трудовой договор).

Директор МБУДО ДЮСШ

А.И. Блюм

Приложение № 4  
к «Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
детско-юношеская спортивная школа»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) заработной платы и повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) заработной платы по ПКГ работников  
МБУДО ДЮСШ

Должность	Должностной оклад	Минимальный повышающий коэффициент	Должностной оклад
Тренер - преподаватель	9149	0,08	9497
Заведующий хозяйством	5832	0,04	6066
Секретарь - машинистка	5726	0	5726
Водитель	6598	0	6598
Водитель	6019	0	6019
Слесарь по ремонту автомобилей	5726	0	5726
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5726	0	5726

Директор МБУДО ДЮСШ

А.И. Блюм

Согласовано  
Председатель Совета  
трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ Н.С. Рычагова

Утверждаю  
Директор МБУДО ДЮСШ  
\_\_\_\_\_ А.И. Блюм

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБУДО ДЮСШ**

#### **I. Общий раздел**

1.1. Настоящее положение распространяется на штатных работников и совместителей муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа с целью стимулирования их добросовестного отношения к труду, должностным обязанностям, изыскания резервов для более плодотворной трудовой деятельности.

1.2. Основными показателями качества работы МБУДО ДЮСШ являются:

- воспитание спортсменов высокого класса, членов и кандидатов в члены сборных команд района, края, РФ;
- выполнение тренерами-преподавателями обязательств по подготовке спортсменов высоких разрядов;
- организация спортивно-массовой и воспитательной работы с обучающимися;
- проведение физкультурно-оздоровительной работы;
- выполнение плана организационной и хозяйственной деятельности;
- выполнение особо важных заданий и работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

#### **II. Выплаты работникам**

2.1. В соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера, решением Совета трудового коллектива, сформированный фонд материального поощрения идет, в установленном порядке, на выплаты работникам МБУДО ДЮСШ.

2.2. Показателями для выплат являются:

- для обслуживающего персонала – отсутствие замечаний со стороны администрации МБУДО ДЮСШ по качественному состоянию помещений, оборудования, необходимого инвентаря и механизмов, автотранспортных средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- для тренеров-преподавателей – выполнение обязательств по подготовке спортсменов высоких разрядов, воспитание членов сборных команд, оказание помощи общеобразовательным учреждениям по видам спорта, участие в восстановлении, сохранности, ремонте существующей базы и оборудования, участие в общественной жизни МБУДО ДЮСШ, проведение воспитательной работы среди обучающихся, отсутствие нарушений трудовой дисциплины,



качественное выполнение должностных обязанностей;

- для администрации – выполнение административно-хозяйственной деятельности с целью создания нормальных условий для работы тренеров-преподавателей, обслуживающего персонала, контроль за финансовой дисциплиной, организация гибкой финансово-экономической деятельности, контроль за поддержанием трудовой дисциплины и морального климата в МБУДО ДЮСШ, контроль за качеством проводимых учебно-тренировочных занятий.

2.3. При снижении показателей в работе, ухудшения качества, нарушение трудовой дисциплины и других нарушениях выплаты выплачиваются частично или не выплачиваются полностью за текущий период.

2.4. Выплаты могут устанавливаться как разового характера, так и постоянно и пересматриваться ежемесячно в зависимости от наличия на эти цели средств.

2.5. Данное положение может меняться по решению Совета трудового коллектива в течение учебного года.

2.6. Распределение выплат утверждается соответственно приложения.

## Приложение

### Порядок выплат стимулирующего характера работникам МБУДО ДЮСШ

1.	За высокие результаты в работе.	до 5000
2.	За итоги работы на краевом и российском уровне (разовая)	до 5000
3.	За участие в районных соревнованиях и проведение открытых занятий	до 5000
4.	За подготовку и передачу одного обучающегося в СДЮСШОР и спортивные клубы	до 5000
5.	За реализацию в районе программы «Развитие детско-юношеского спорта и подготовка спортивного резерва»	до 5000
6.	За подготовку сборных команд Тбилисского района по культивируемым видам спорта к краевым соревнованиям	до 5000
7.	Разработка планов, положений по Спартакиаде учащихся образовательных учреждений района, составление отчетной документации	до 5000
8.	За организацию и проведение спортивных мероприятий по Всекубанской Спартакиаде учащихся «Спортивные надежды Кубани» общеобразовательных учреждений районного и краевого уровней	до 2500
9.	Качественное составление и своевременная сдача документации по всем видам отчетности	до 5000
10.	Инспекторская работа в вечернее время в связи с поздним проведением учебно-тренировочных занятий	до 5000
11.	За организацию смотров, конкурсов, вечеров	до 2000
12.	Эффективное ведение мониторинга спортивной работы	до 5000
13.	За активное участие в обеспечении качественного учебно-	до 5000

	тренировочного процесса. Укрепление и улучшение материально-технической базы учреждения.	
14.	За неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности	до 5000
15.	За подготовку и организацию работы в летний спортивно-оздоровительный период	до 5000
16.	За подготовку и активное участие в проведении различных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, проведение на высоком зрелищном уровне	до 5000
17.	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполненных работ, в том числе по должностям, профессиям, относящихся к различным категориям работников	без ограничения в пределах экономии
18.	За работу в выходные и праздничные дни, за переработку сверх нормативной продолжительности рабочего времени	до 5000
19.	Старшему тренеру отделения	до 2000
20.	Надбавка молодому специалисту	до 3500
21.	Работа с СМИ	до 1000
22.	За качество выполненных работ	до 5000
23.	Ответственному по вопросам безопасности и контроля в чрезвычайных ситуациях	до 5000
24.	Ведение табеля учета рабочего времени, оформление больничных листов	до 1000
25.	За расширенный объем работы	до 5000
26.	Ответственному за пожаробезопасность	до 3500
27.	Завхозу за сложность и напряженность	до 5000
28.	Водителю за сложность и напряженность,	до 5000
29.	Водителю за бесперебойную работу автотранспорта в период всего учебного года, летних каникул, безаварийность	до 5000
30.	Водителю за систематическую уборку и поддержание чистоты автобуса	до 2000
31.	За качественное содержание убираемой территории, проведение генеральных уборок	до 2500
32.	За обеспечение безопасности перевозки детей	до 5000
33.	Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет; при выслуге лет от 1 года до 3 лет при выслуге лет от 3 до 5 лет при выслуге лет от 5 до 10 лет при выслуге лет от 10 до 15 лет при выслуге лет от 15 до 20 лет при выслуге лет свыше 20 лет	до 0,05 до 0,10 до 0,15 до 0,20 до 0,25 до 0,30

34.	<p>Повышающий коэффициент за качество выполнения работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации (далее –ВАК) решения о выдаче диплома):</li> <li>- при наличии государственной награды "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществление деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;</li> <li>- при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК о выдаче диплома) или знака "Отличник физической культуры и спорта", Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», или звания «Мастер спорта СССР международного класса», "Мастер спорта России международного класса" "Гроссмейстер России", «Гроссмейстер России»;</li> <li>- при наличии высшей квалификационной категории или звания "Мастер спорта России" или звания «Мастер спорта СССР»</li> <li>- при наличии первой квалификационной категории</li> <li>- при наличие второй квалификационной категории</li> </ul>	<p>до <b>0,35</b></p> <p>до <b>0,30</b></p> <p>до <b>0,25</b></p> <p>до <b>0,20</b></p> <p>до <b>0,15</b></p> <p>до <b>0,10</b></p>
35.	Выплаты отдельным категориям работников	до <b>3000</b>
36.	Выполнение функций контрактного управляющего	до <b>5000</b>
37.	За руководство, организацию работы центра тестирования ГТО среди общеобразовательных учреждений системы образования Тбилисского района	до <b>6000</b>

Согласовано  
 Председатель Совета  
 трудового коллектива  
 \_\_\_\_\_ Н.С. Рычагова

Утверждаю  
 Директор МБУДО ДЮСШ  
 \_\_\_\_\_ А.И. Блюм

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА (месяц, год)

**Ф.И.О. (табельный номер)**

Организация \_\_\_\_\_

Подразделение \_\_\_\_\_

**К выплате:**

Должность: \_\_\_\_\_

Оклад (тариф) \_\_\_\_\_

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
						<b>Выплачено:</b>		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей

Согласовано  
 Председатель Совета  
 трудового коллектива  
 \_\_\_\_\_ Н.С. Рычагова

Утверждаю  
 Директор МБУДО ДЮСШ  
 \_\_\_\_\_ А.И. Блюм

Соглашение  
 по охране труда МБУДО ДЮСШ на 2020- 2023 гг.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, освобожденных от тяжелых физических работ	
							Всего	в т.ч. жен.	Всего	в т.ч. женщ.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Приобретение спецодежды, СИЗ	Шт.		2,0	В течение года	завхоз				
2.	Приобретение смывающих и обеззараживающих средств	Шт.		1,0	В течение года	завхоз				
3.	Проведение медосмотров	Раз	1 раз в год	52,06	Март	директор				
4.	Приобретение аптечек (их укомплектование).	Шт.	7	3,0	В течение года	завхоз				
5.	Обучение руководителя и специалистов по ОТ	Шт.	3	15,0	2021 год	Директор				
6.	Проведение СОУТ	Шт.	1	5,0	2022 год	директор				

Согласовано  
 Председатель Совета  
 трудового коллектива  
 \_\_\_\_\_ Н.С. Рычагова

Утверждаю  
 Директор МБУДО ДЮСШ  
 \_\_\_\_\_ А.И. Блюм

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с**  
**загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие**  
**средства**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Нормы выдачи нВ 1 месяц (гр.)	Основание выдачи
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу); Мыло и жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	100 мл 200 (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда
2.	Водитель	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства Очищающие кремы, гели и пасты	100 мл 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 200 мл	«Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

**Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам МБУДО ДЮСШ, связанных с загрязнением**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основание выдачи
1.	Водитель	Перчатки с точечным покрытием	24 пары	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г № 997н «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности»
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары	
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	

Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа

	Код
Форма по ОКУД	0301020
по ОКПО	45836248

СОГЛАСОВАНО  
Председатель СТК \_\_\_\_\_ Н.С. Рычагова  
Протокол заседания СТК  
от “ 6 ” декабря 2019 г. № \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО ДЮСШ  
должность  
А.И. Блюм  
личная подпись      расшифровка подписи

Номер документа	Дата составления	На год
1	06.12.2019	2020

**ГРАФИК ОТПУСКОВ**

“ 06 ” декабря 2019 г.

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	ОТПУСК					Примечание
				количество календарных дней	дата		перенесение отпуска		
					запланированная	фактическая	основание (документ)	дата предполагаемого отпуска	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
МБУДО ДЮСШ	Тренер- преподаватель	Белугин Юрий Александрович	209	42	06.07.-16.08.2020				
МБУДО ДЮСШ	Директор	Блюм Александр Иоганович	214	42	06.07.-02.08.2020 25.09.- 11.10.2020				
МБУДО ДЮСШ	Тренер-преподаватель	Блюм Елена Александровна	242	42	06.07.-02.08.2020 25.09.- 11.10.2020				
МБУДО ДЮСШ	Заместитель директора	Дзюбленко Наталья Петровна	729	42	01.06.- 29.06.2020 03.08. -16.08.2020				
МБУДО ДЮСШ	Секретарь-машинистка	Рычагова Надежда Сергеевна	2323	28	06.07.- 02.08.2020				
МБУДО ДЮСШ	Тренер-преподаватель	Кузьменко Павел Петрович	119	42	06.07.-16.08.2020				
МБУДО ДЮСШ	РКОРЗ	Кутукова Татьяна Витальевна	2244	28	06.07.- 02.08.2020				
МБУДО ДЮСШ	Заместитель директора	Логачев Николай Николаевич	1606	42	06.07.-16.08.2020				
МБУДО ДЮСШ	Водитель	Мясищев Владимир Игоревич	87775	28	06.07.- 02.08.2020				
МБУДО ДЮСШ	Тренер-преподаватель	Носков Сергей Алексеевич	1971	42	06.07.-16.08.2020				
МБУДО ДЮСШ	Водитель	Орехов Валерий Валентинович	2517	28	06.07.- 02.08.2020				
МБУДО ДЮСШ	Тренер-преподаватель	Фатеев Сергей Анатольевич	813	42	06.07.-16.08.2020				
МБУДО ДЮСШ	Тренер-преподаватель	Шевандина Елена Александровна	87641	42	06.07.-16.08.2020				
МБУДО ДЮСШ	Тренер-преподаватель	Янишевский Роман Олегович	87747	24	06.07.-16.08.2020				



Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью

56 листов

(пятьдесят шесть)

Директор МБУДО ДЮСШ

 А.И. Блюм

Председатель СТК

 Н.С. Рычягова



