

Коллективный договор

Муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» г.Шумерля
на 2023-2026 годы.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МАОУ ДО «ДЮСШ» г. Шумерля
 Г.В.Майорова



УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ ДО
«ДЮСШ» г. Шумерля
С.В.Кузнецов

Принят:

На общем собрании работников
МАОУ ДО «ДЮСШ» г.Шумерля
Протокол от «03» марта 2023г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду администрации города Шумерля

(указать наименование организации)

Регистрационный № 6 от «06» марта 2023 г.

Руководитель органа по труду главный специалист -
эксперт организационно-методического отдела
Силаева И.В. Силаев



г.Шумерля

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля именуемый далее «Работодатель», и работниками учреждения (далее – Работники) в лице Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля (далее – Профсоюзный комитет).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации.

1.5. Работники участвуют в управлении организации через Профсоюзный комитет. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом Работников, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает профсоюзную организацию Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля в лице ее Профсоюзного комитета как полномочного представителя Работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Чувашской Республики «О социальном партнерстве», Территориальным отраслевым соглашением работников образования г.Шумерля.

1.7. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

1.8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работ, которая носит постоянный характер, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58 ТК РФ.

2.2. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству (ст. 59 ТК РФ).

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

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 (ст. 68 ТК РФ)

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (п. 1,2 ст. 72 ТК РФ).

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

2.6. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- допускается работа по совместительству (ст. 60 ТК РФ).

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав

аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюзного комитета.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком (ст.179 ТК РФ).

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случая ликвидации учреждения. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности (ст. 261 ТК РФ).

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля, сокращением численности или штата работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.178 ТК РФ).

2.9. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

РАЗДЕЛ 3.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.2. В Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями - для директора школы и его заместителей; делопроизводителя; администратора; инструктора-методиста; механика; уборщика служебных и производственных помещений; рабочего по обслуживанию оборудования, спортивных зданий и сооружений.

Шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днем, устанавливается для педагогических работников согласно утвержденного расписания учебно-образовательного процесса.

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе установить субботу (ст. 111 ТК РФ).

3.3. Установить рабочую неделю согласно часовой нагрузке по утвержденной тарификации для тренерско-преподавательского состава.

3.4. К отдельным работникам может применяться суммированный учет рабочего времени, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не превышала нормального числа рабочих часов. Установить для сторожей, уборщиков служебных помещений, администраторов рабочую неделю, согласно утвержденному графику дежурств.

3.5. Конкретные условия труда работника подлежат отражению в трудовом договоре.

3.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

3.7. Предоставлять работникам, работающим на постоянной основе, ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 01 октября 2002 года № 724 и составляет 42 календарных дня. Педагогические работники 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 и (или) Уставом Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Извещать работника под роспись о времени начала отпуска работник не позднее, чем за две недели до его начала.

3.8. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, до пяти календарных дней. (ст. 128 ТК РФ).

3.9. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля, утвержденные работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, являются приложением к настоящему коллективному договору. (Приложение №1)

РАЗДЕЛ 4.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

4.1. ОПЛАТА ТРУДА

4.1.1. Система оплаты труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля включает в себя размеры должностных окладов (ставок), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам) заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда и другими внутренними нормативными документами по оплате труда. Конкретный размер

месячного должностного оклада (ставки) устанавливается в трудовых договорах, Положении об оплате труда. (Приложение №5)

4.1.2. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционные формы оплаты труда и выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.1.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 7-го и 22-го числа (ст. 136 ТК). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

4.1.4. Работодатель обязуется осуществлять индексацию зарплаты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.1.5. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.1.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.8. За высокое качество, результативность и эффективность выполнения Работником трудовых обязанностей устанавливаются и осуществляются доплаты и надбавки стимулирующего характера, а также предусматриваются премии и иные поощрительные выплаты.

4.1.9. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном законодательством РФ (ст. 236 ТК РФ).

4.2. НОРМА ТРУДА

4.2.1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение техникой и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное представление работнику.
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

4.2.2. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования и внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случаях использования физически и морально устаревшего оборудования.

4.2.3. Достижения высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

4.2.4. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

4.3. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.3.1. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из муниципального бюджета.

4.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.3.3. Исходя из финансовых возможностей и в пределах средств фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь: при рождении ребенка, на свадьбу, в случае смерти членов семьи (супруг(а), дети, родители), при возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и прочее).

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника с приложением копии документов, подтверждающие вышеуказанные особые обстоятельства. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает работодатель.

РАЗДЕЛ 5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает выполнение условий безопасности труда и охрану здоровья работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля, своевременно и в полном объеме проводит мероприятия по охране труда и окружающей среды.

5.2 Работодатель обязан обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приложение № 2), смывающих и обезвреживающих средств (приложение №3), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организовать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

5.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение №4) осуществляется за счет бюджетных средств, а также внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. (ст.226 ТК РФ)

РАЗДЕЛ 6.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ)

6.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон. При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

6.3. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации

организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

6.5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

6.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

6.7. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании работников учреждения.

6.8. Коллективный договор и принятые изменения в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган. Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

6.9. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором лицами, представляющими работодателя либо работников, рассматривается в соответствии со статьей 55 Трудового договора Российской Федерации и ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных нарушениях в установленном порядке.

6.10. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

Приложение:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля.

2. Перечень бесплатно выдаваемой спецодежды для работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля.

3. Нормы бесплатной выдачи смывающих средств работникам Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля.

4. Мероприятия по улучшению условий охраны труда в Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля.

5. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля.

Директор

Председатель профкома



С.В. Кузнецов

Г.В. Майорова

Приложение 1
к коллективному договору
Муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная
школа» города Шумерля

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МАОУ ДО «ДЮСШ»
г. Шумерля

_____ Г.В.Майорова
Протокол от «03» марта 2023г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ ДО
«ДЮСШ» г. Шумерля
С.В.Кузнецов

«03» марта 2023 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

работников Муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования « Детско-юношеская спортивная школа»
города Шумерля

г. Шумерля

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «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 у данного работодателя.

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.

1.4. С настоящими Правилами при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись (ст. 68 ТК РФ)

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МАОУ ДО «ДЮСШ» г.Шумерля.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в МАОУ ДО «ДЮСШ» г.Шумерля, другой - у работника.

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

К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- справка о том, что является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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;

-в отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

-запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации;

-при заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. 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;

Лица, поступающие на работу в МАОУ ДО «ДЮСШ» г.Шумерля, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

-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.

- ИНН;

- согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства для лиц от 14 до 16 лет для выполнения в свободное от учебы время легкого труда (ст. 63 ТК РФ);

- Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра.

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

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

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. 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.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации⁴.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в МАОУ ДО «ДЮСШ» г.Шумерля. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.1.16. 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. Гарантии при приеме на работу:

- Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию;

- Запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

- Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 268 ТК РФ).

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

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).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

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.

2.3.3 Перевод работников на другую работу производится только с согласия работника.

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

2.3.5. 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.

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

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

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

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.3.8. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при

его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.4. Прекращение трудового договора:

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

- Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

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

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

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.

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, 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.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

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.

2.4.7. 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).

2.4.8. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного комитета пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (п.5 ст.81 Трудового кодекса РФ); прогул или отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительных причин (п.6 подпункт А ст.81

Трудового кодекса РФ); появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения (п.6. подпункт Б Трудового кодекса РФ); совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п.7 ст.81 Трудового кодекса РФ); совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы (п.8 ст.81 Трудового кодекса РФ) производятся при условии доказанности вины увольняемого работника в совершённом проступке, без согласования с профсоюзным комитетом.

Наряду с указанными в ст.76 ТК РФ случаями руководитель МАОУ ДО «ДЮСШ» г.Шумерля отстраняет от работы (не допускает к работе) работника с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй ст.331 ТК РФ.

Руководитель МАОУ ДО «ДЮСШ» г.Шумерля отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.4.9 В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники имеют 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 профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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. Работники обязаны:

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

3.2.2. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, требования Устава МАОУ ДО «ДЮСШ» г. Шумерля: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации МАОУ ДО «ДЮСШ» г. Шумерля;

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

3.2.4. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;

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

3.2.6. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

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

3.2.8. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся, уважать права друг друга;

3.2.11. круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утверждёнными директором МАОУ ДО «ДЮСШ» г. Шумерля на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. на управление образовательным учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного учреждения;

4.1.2. на заключение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом;

4.1.3. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

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

4.1.5. на ведение дополнительной педагогической деятельности не более 6 недельных часов;

4.1.6. на поощрение работников за добросовестный и эффективный труд;

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

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство в части регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет;
- организовать труд несовершеннолетних работников, обеспечить их оборудованными рабочими местами, необходимыми принадлежностями и материалами;
- создавать безопасные условия труда в соответствии с правилами по охране труда;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины;
- соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда;
- выдавать заработную плату в установленные сроки;
- оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательном учреждении, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени.

- исключить факты курения табака на территории учреждения.

4.2.1. 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;

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

4.2.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

4.2.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

4.2.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца 7-го и 22-го числа;

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

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

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

4.2.11. 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;

4.2.12. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств 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);

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

4.2.14. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

4.2.15. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

4.2.16. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

4.2.17. исполнять иные обязанности, определенные уставом МАОУ ДО «ДЮСШ» г.Шумерля, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

5.1. В МАОУ ДО «ДЮСШ» г.Шумерля устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями из расчета 40 часовой рабочей недели- для директора школы и его заместителей; делопроизводителя; инструктора-методиста; механика; уборщика служебных и производственных помещений; рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесаря-электрика.

Шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днем, устанавливается для педагогических работников согласно утвержденного расписания учебно-образовательного процесса.

Ненормированный рабочий день устанавливается для водителя. Продолжительность рабочего дня водителя определяется правилами внутреннего трудового распорядка, и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

Продолжительность рабочего дня сторожей, администраторов определяется графиком сменности утвержденным руководителем с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени. Графики работы утверждаются работодателем и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания, осуществляется без отрыва от рабочего места.

Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте.

Время начала и окончания работы и перерыва на обед:

	Начало работы	Перерыв на обед	Окончание работы
Административно-управленческий персонал и специалисты	8.00	12.00-13.00	17.00
Тренеры-преподаватели	Согласно утвержденного расписания учебно-образовательного процесса.		
Сторожа, администраторы	Согласно утвержденного графика сменности, утвержденного руководителем с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени.		
Водитель	Согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.		

- Для несовершеннолетних работников трудовым законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени. В соответствии с частью первой ст. 92 ТК РФ для работников в возрасте до шестнадцати лет продолжительность рабочего времени не может превышать 24 часа в неделю, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов в неделю;

- Если работник является учащимся образовательного учреждения, работающим в течение учебного года в свободное от учебы время, то для такого работника указанная продолжительность рабочего времени сокращается наполовину (часть вторая ст. 92 ТК РФ), соответственно:

- для лиц в возрасте до 16 лет - продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов в неделю;
- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - 17,5 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
- по общему правилу для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа (часть первая ст. 94 ТК РФ).

5.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу работодателя.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3. Расписание занятий составляется заместителем директора, исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени тренеров-преподавателей.

5.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров-преподавателей. В эти периоды, а также в периоды отмены учебно-тренировочных занятий в спортивной школе они могут привлекаться к педагогической, организационной, методической и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.5. Общие собрания, заседания тренерского совета, методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания – полутора часов, собрания учащихся – одного часа.

5.6. Независимо от расписания занятий присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для тренеров-преподавателей и учащихся.

5.7. Педагогическим и другим работникам спортивной школы запрещается:

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

- удалять учащегося с занятия.

5.8. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях с согласия тренера-преподавателя и разрешения руководителя.

Во время проведения учебно-тренировочного занятия не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

5.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

6. ОТПУСКА

6.1. Работникам МАОУ ДО «ДЮСШ» г.Шумерля предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, не достигшим восемнадцати лет, предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время. По их желанию отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев работы. Если работник реализует свое право на указанный отпуск после того, как он уже достиг 18-летнего возраста, то продолжительность отпуска определяется пропорционально отработанному времени до и после достижения 18 лет.

Педагогическим работникам, тренерам-преподавателям учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

6.2. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

В соответствии с ст.ст. 262.1, 262.2 ТК РФ:

- предусмотреть предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, имеющим трех и более детей до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

6.4. Отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в каникулярное или летнее время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.5. 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.

6.6. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, до пяти календарных дней. (ст. 128 ТК РФ).

7. ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

7.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 7-го и 22-го числа (ст. 136 ТК). Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

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

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

7.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.5. Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

8. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение благодарностью, почётной грамотой;

Поощрения объявляются приказом работодателя и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

8.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

9.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечёт за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия:

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

- курение на территории учреждения и неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечёт за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия:

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

9.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

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

9.4. 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). Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения или устава МАОУ ДО «ДЮСШ» г.Шумерля 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 (Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

9.6. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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

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

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

Приложение 2
к коллективному договору
Муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная
школа» города Шумерля

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МАОУ ДО «ДЮСШ»
г. Шумерля

_____ Г.В.Майорова
«03» марта 2023г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ ДО
«ДЮСШ» г. Шумерля
_____ С.В.Кузнецов

«03» марта 2023 г.

**Перечень бесплатно выдаваемой спецодежды для работников
МАОУ ДО «ДЮСШ» г. Шумерля**

№ п/п	Должность работника	Наименование спецодежды	Выдача на год (шт., пара, комплект)
1.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

3.	Водитель	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
4.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
5.	Механик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	4 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
6.	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Очки защитные	до износа

Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Приложение 3
к коллективному договору
Муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная
школа» города Шумерля

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МАОУ ДО «ДЮСШ»
г. Шумерля

_____ Г.В.Майорова
«03» марта 2023г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ ДО
«ДЮСШ» г. Шумерля
_____ С.В.Кузнецов

«03» марта 2023 г.

**Нормы бесплатной выдачи смывающих средств работникам
МАОУ ДО «ДЮСШ» г.Шумерля**

№ п/п	Профессия, должность	Перечень смывающих средств, выдаваемых работнику	Норма выдачи смывающих средств на одного работника месяц
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло туалетное	200 гр.
2	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное	200 гр.
3	Механик	Мыло туалетное	300 гр.
4	Водитель автобуса	Мыло туалетное	300 гр.
5	Сторож	Мыло туалетное	200 гр.
6	Тракторист	Мыло туалетное	300 гр.

Основание: Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. №1122н. утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

Приложение 4
к коллективному договору
Муниципального автономного
образовательного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МАОУ ДО «ДЮСШ»
г. Шумерля

_____ Г.В.Майорова
«03» марта 2023г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ ДО
«ДЮСШ» г. Шумерля

_____ С.В.Кузнецов
«03» марта 2023 г.

**Мероприятия по улучшению условий охраны труда
в МАУ ДО «ДЮСШ» г.Шумерля на 2023-2026 годы.**

№ п/п	Наименование мероприятий	Затраты (тыс.руб.)	Наименование нормативного документа	Срок исполнения	Ответствен ный за исполнение , должность	Эффектив- ность
1.	Приобретение средств индивидуально й защиты	20.00	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды,	1 квартал	Зам. директ ора по АХР	Предупреждение травматизма и профессиональной заболеваемости
2.	Приобретение сmyвающих средств	4.50	Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. №1122 н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам сmyвающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников сmyвающими и (или) обезвреживающими средствами"	каждый месяц	Зам. директ ора по АХР	Предупреждение травматизма и профессиональной заболеваемости
3.	Приобретение изделий медицинского назначения для аптечек	5.00	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 марта 2011 г. N 169н "Об утверждении	1 квартал, 3 квартал	Зам. директ ора по АХР	Оказание первой доврачебной помощи работникам

			требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам"			
4.	Проведение в установленном порядке медицинских осмотров	48.78	Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" п. 9 ч. 1 ст. 48	3 квартал	Зам.директ ора по АХР	Предупреждение травматизма и профессиональной заболеваемости

Приложение 5
к коллективному договору
Муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная
школа» города Шумерля

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МАОУ ДО «ДЮСШ»
города Шумерля
_____ Г.В.Майорова
«10» ноября 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказ от 10 ноября 2016г.
№ 150 о/д



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля (далее – Положение) разработано во исполнение Закона Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» от 27 декабря 2013 года «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта», постановлением администрации города Шумерля от 03 февраля 2015 года № 59 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Шумерля, занятых в сфере физической культуры и спорта» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города Шумерля» (далее – Учреждение).

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета города Шумерля и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета города Шумерля, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами.

1.5. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры премий и других мер материального стимулирования.

1.6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае, если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики и настоящим Положением.

1.9. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) профессиональных квалификационных групп, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера;
- е) перечня видов повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера;
- ж) настоящего Положения;
- з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- и) мнения представительного органа работников.

1.10. Штатное расписание Учреждения согласовывается в установленном порядке с начальником отдела физической культуры, спорта и туризма администрации города Шумерля, утверждается учредителем и руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Тарификационный список педагогических работников согласовывается с начальником отдела физической культуры, спорта и туризма администрации города Шумерля и утверждается руководителем учреждения.

1.11. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.12. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) (далее – должностной оклад), ставок заработной платы (далее также – ставка) работников Учреждения производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов администрации города Шумерля.

При увеличении (индексации) должностных окладов (ставок) работников Учреждения размеры должностных окладов (ставок) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.13. Введение в Учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя должностные оклады (ставки), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников устанавливаются:

по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 21 марта 2012 г., регистрационный № 23559);

по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731);

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, а также общеотраслевых профессий рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) и от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861).

Таблица 1

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников физической культуры и спорта**

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей первого уровня	1 квалификационный уровень	2944
	2 квалификационный уровень	3212
Профессиональная квалификационная группа должностей второго уровня	1 квалификационный уровень	3856
	2 квалификационный уровень	4695
	3 квалификационный уровень	4801
Профессиональная квалификационная группа должностей третьего уровня	1 квалификационный уровень	5116
	2 квалификационный уровень	5270
Профессиональная квалификационная группа должностей четвертого уровня		5672

Таблица 2

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников образования**

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3807
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	4695
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4239
	2 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	4695
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	4801
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4345
	2 квалификационный уровень: (инструктор-методист, педагог-организатор, тренер-преподаватель)	
	при наличии высшего образования	4801
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4345
	3 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	4801
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4345
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	4040
	4 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	5270
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4851

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	5165
	2 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	5672
	3 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	6218

Таблица 3

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	3807
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень: (секретарь)	
	при наличии высшего образования	4695
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4239
	2 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	4695
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4239
	3 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	4695
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4239
	4 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	4695
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4239

	5 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5165
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4663
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования и среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4239
	2 квалификационный уровень	4663
	3 квалификационный уровень	5116
	4 квалификационный уровень	6144
	5 квалификационный уровень	6280

Таблица 4

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	Минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд (сторож)	2920
		2 квалификационный разряд, (уборщик служебных помещений)	3212
		3 квалификационный разряд (рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и спортивных сооружений, ремонтников плоскостных спортивных сооружений, слесарь-электрик)	3528
	2 квалификационный уровень		3883
Профессиональная квалификационная группа профессий	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд (водитель трактора)	4060
			4314

рабочих уровня	второго	2 квалификационный уровень	5 квалификационный разряд	4569
			6 квалификационный разряд (водитель автобуса)	4822
	3 квалификационный уровень		7 квалификационный разряд	5116
			8 квалификационный разряд	

2.3. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников учреждений со средним общим образованием устанавливаются в размере 3807 рублей, за исключением работников учреждений, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей первого уровня, указанных в табл.1 настоящего Положения, а также работников учреждений, относящихся к 1 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы профессий рабочих первого уровня, указанных в табл.4 настоящего Положения.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5–10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.4. К размерам должностных окладов (ставок) предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов:

коэффициент за квалификационную категорию;

коэффициент за почетное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов (ставок) приведены в пунктах 2.5–2.6 настоящего Положения.

2.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, устанавливается на основании документов, подтверждающих присвоение квалификационной категории.

Таблица 5

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Коэффициенты
Высшая	0,8
Первая	0,5
Вторая	0,3

2.6. Повышающий коэффициент за почетное звание, устанавливается на основании подтверждающих документов по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Таблица 6

Размеры повышающих коэффициентов за почетное звание

Почетное звание	Коэффициенты
Заслуженный тренер СССР	0,5
Заслуженный тренер России	0,5
Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации	0,5
Заслуженный мастер спорта России	0,5
Заслуженный тренер Чувашской Республики	0,3
Заслуженный работник физической культуры и спорта Чувашской Республики	0,3

2.7. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) не образует новый должностной оклад (ставку) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой складываются.

III. Стимулирующие выплаты

3.1. Работникам Учреждения (кроме педагогов-организаторов, тренеров-преподавателей, (далее – тренерский состав) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам Учреждения в зависимости от их фактического вклада в подготовку спортсменов высокого класса на протяжении не более 1 календарного года (с момента установления основания для выплаты, либо с начала календарного или учебного года). В случае, если в указанный период спортсменом показан результат, дающий основание для более высокой выплаты работнику, то размер выплаты изменяется и начинается новый срок такой выплаты.

Рекомендуемый размер выплаты до 200 процентов от должностного оклада (ставки).

Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются.

3.4. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- за наличие положительных отзывов о работе;
- по итогам работы Учреждения (занятые с 1 по 6 места в республиканском смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений спортивной направленности);
- за организацию и проведение республиканских официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, межмуниципальных и муниципальных официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);
- выполнение муниципального задания Учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ предельными размерами не ограничиваются.

Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

3.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях физической культуры и спорта (в процентах от должностного оклада (ставки):

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 15 процентов;
- при стаже работы свыше 5 лет – 20 процентов.

Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплаты за стаж непрерывной работы не устанавливаются.

3.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляется на основании положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения. Размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. При этом максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы

составляет не более 3 должностных окладов в год.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

IV. Компенсационные выплаты

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников по соответствующим профессиональным группам в процентах от должностного оклада (ставки), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

4.2. Работникам Учреждения, устанавливается выплата компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

V. Оплата труда тренерского состава

5.1. Для расчета заработной платы тренерскому составу руководитель Учреждения, ежегодно на начало учебного и календарного года утверждает тарификационный список согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

5.2. Определение уровня образования при установлении должностных окладов (ставок) тренерского состава осуществляется в следующем порядке.

Уровень образования тренерского состава при установлении размеров должностных окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов государственного образца о соответствующем образовании.

Тренерскому составу, получившему документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение высшего образования, размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а тренерскому составу, получившему документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение среднего профессионального образования, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у тренерского состава диплома бакалавра, специалиста, магистра является основанием для установления им размеров должностных окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание трех полных курсов образовательных организаций высшего образования, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.3. Тренерский состав, не имеющий специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающий достаточным практическим опытом и выполняющий качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначается руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и тренерский состав, имеющий специальную подготовку и стаж работы.

5.4. Оплата труда тренерского состава включает в себя должностные оклады (ставки) с учетом «почасовой» оплаты труда по этапам подготовки (Оэ), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

При «почасовой» оплате труда тренерского состава по этапам подготовки норма часов преподавательской работы за ставку устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

Оэ =	объем тренировочной работы по этапам подготовки (часов в неделю)	×100%.
	18 часов	

При «подушевой» оплате труда по этапам подготовки:

$$O_3 = \text{количество занимающихся (чел.)} \times \text{норматив оплаты труда в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося по этапам подготовки.}$$

Нормативы оплаты труда тренерского состава в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося по этапам подготовки и максимальный объем тренировочной нагрузки (часов в неделю) по этапам подготовки установлены в табл. 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Нормативы оплаты труда тренерского состава в процентном отношении за подготовку одного занимающегося и максимальный объем тренировочной нагрузки (часов в неделю) по этапам подготовки

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Наполняемость групп (чел.)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (час/нед.)	Нормативы оплаты труда тренерского состава в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося		
				группы видов спорта*		
				I	II	III
1	2	3	4	5	6	7
Спортивно-оздоровительный	весь период	12–30	до 6	2,2	2,2	2,2
Начальной подготовки	до одного года	14–30	6	3	2,8	2,8
	свыше одного года	12–24	9	4	3,6	3,6
Тренировочный (этап спортивной специализации)	до двух лет	10–20	12–14	8	6	5
	свыше двух лет	8–16	16–20	14	12	10
Спортивного совершенствования	до года	6–10	24	20	17	10
	свыше года	4–8	28	28	23	14
Высшего спортивного мастерства	весь период	3–8	32	40	35	20

- Примечания. 1. Норматив оплаты труда тренерского состава в процентном отношении за подготовку одного занимающегося, работающего преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки, рекомендуется повышать ежегодно на 0,5 процента, но не более чем на 4,5 процента.
- *2. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:
- а) к первой группе видов спорта относятся базовые виды спорта, перечень которых утверждается Министерством спорта Российской Федерации, и приоритетные виды спорта в Чувашской Республике (плавание, **бокс**, дзюдо, самбо, фристайл, биатлон, велоспорт-маунтинбайк, вольная борьба, **легкая атлетика**, спортивная гимнастика, стрельба из лука, **тяжелая атлетика**);
 - б) ко второй группе видов спорта относятся Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;
 - в) к третьей группе видов спорта относятся игровые виды спорта и виды спорта, не вошедшие в первую и вторую группу видов спорта.
3. В отдельных видах спорта, кроме основного тренера, могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, стрелковой подготовке и др.). Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера.
4. При «подушевой» оплате труда норматив оплаты труда устанавливается по фактически подтвержденному спортсменом в течение календарного года спортивному разряду.
5. Зачисление на определенный этап спортивной подготовки, перевод в группу следующего этапа спортивной подготовки производятся по приказу руководителя учреждения на основании решения тренерского совета с учетом стажа занятий, выполнения контрольно-переводных нормативов и выполнения требований и норм Единой всероссийской спортивной классификации (для соответствующих этапов подготовки). На спортивно-оздоровительный этап и этап начальной подготовки рекомендуется зачислять лиц, желающих заниматься спортом и не имеющих медицинских противопоказаний. На тренировочный (этап спортивной специализации) рекомендуется зачислять спортсменов, прошедших необходимую подготовку не менее одного года, при выполнении ими контрольно-переводных нормативов. На этап спортивного совершенствования рекомендуется зачислять спортсменов, выполнивших (подтвердивших) спортивный разряд кандидата в мастера спорта, по командным игровым видам спорта – первый юношеский спортивный разряд. Перевод по годам обучения осуществляется при условии положительной динамики прироста спортивных показателей. На этап высшего спортивного мастерства рекомендуется зачислять спортсменов, имеющих звания мастера спорта России и мастера спорта России международного класса и стабильную динамику спортивных результатов, по командным игровым видам спорта – спортивный разряд кандидата в мастера спорта.

Недельный режим учебно-тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. Общегодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки может быть сокращен не более чем на 25%.

Зачисление на определенный этап спортивной подготовки, перевод в группу следующего этапа спортивной подготовки производятся по приказу руководителя учреждения на основании решения тренерского совета с учетом стажа занятий, выполнения контрольно-переводных нормативов и выполнения требований и норм Единой всероссийской спортивной классификации (для соответствующих этапов подготовки). На спортивно-оздоровительный этап и этап начальной подготовки рекомендуется зачислять лиц, желающих заниматься спортом и не имеющих медицинских противопоказаний. На тренировочный (этап спортивной специализации) рекомендуется зачислять спортсменов, прошедших необходимую подготовку не менее одного года, при выполнении ими контрольно-переводных нормативов.

5.5. Тренерскому составу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах от должностного оклада (ставки):

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся:

за подготовку спортсменов высокого класса в соответствии с критериями, указанными в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Критерии оценки работы тренерского состава за подготовку спортсменов высокого класса

по итогам выступления на спортивных мероприятиях

№ пп	Критерии оценки работы тренерского состава за подготовку спортсменов высокого класса по итогам выступления на международных соревнованиях	Размер выплаты в процентах от должностного оклада (ставки)	
По результатам выступления спортсменов на соревнованиях			
1.1.	Олимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Паралимпийские игры	1–3 места	200
1.2.		4–6 места	120
1.3.		участие	100
1.4.	Чемпионат мира	1–3 места	150
1.5.		участие	80
1.6.	Чемпионат Европы, Кубок мира (финал), Всемирная Универсиада, Кубок Европы (финал)	1–3 места	120
1.7.		участие	60
1.8.	Официальные международные соревнования среди юношей, юниоров, молодежи в составе сборных команд России	1–3 места	60
1.9.		участие	30
1.10.	Чемпионат России	1–3 места	80
		4–6 места	40
1.11.	Кубок России (финал)	1–3 места	50
1.12.	Спартакиада России	1–3 места	50
1.13.	Первенство России, Спартакиада учащихся России (финал)	1–3 места	30
1.14.	Чемпионат Приволжского федерального округа	1–3 места	30
1.15.	Первенство Приволжского федерального округа	1–3 места	20
1.16.	Чемпионат Чувашской Республики	1–3 места	10
1.17.	Первенство Чувашской Республики	1–3 места	5
1.18.	Кубок Чувашской Республики (финал)	1–3 места	3
1.19.	Турнир, внесенный в календарный план официальных физкультурных и спортивных мероприятий субъекта Российской Федерации (утвержденный ведомственным министерством)	1–3 места	3
За подготовку спортсменов, установивших рекорд			
1.20.	Рекорд мира		100
1.21.	Рекорд Европы		80
1.22.	Рекорд России		60
1.23.	Рекорд Чувашской Республики		5
За подготовку спортсменов, получивших спортивные звания и разряды			
1.24.	Мастер спорта		20
1.25.	Кандидат в мастера спорта		10
1.26.	Первый разряд		5

Примечание:

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренерскому составу за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного года, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

По видам спорта (дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на 15% ниже размера, установленного для видов спорта (дисциплин), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр.

По игровым командным видам спорта рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в трехкратном размере.

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ производятся:

за качество выполняемых работ в соответствии с критериями, указанными в таблице 9 настоящего Положения.

Выплаты за качество выполняемых работ предельными размерами не ограничиваются.

Таблица 9

Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ

№ пп	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Размер выплаты в процентах от должностного оклада (ставки)
1	2	3
Критерии оценки работы тренерского состава детско-юношеских спортивных школ		
	I. На спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки	
1.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	10
1.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
1.3.	Подготовка массовых разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	10
	II. На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)	
2.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа занимающихся в группе)	10
2.2.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	10
2.3.	Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
2.4.	Передача спортсменов в училища олимпийского резерва (за каждого спортсмена)	20
2.5.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Чувашской Республики (за каждого спортсмена)	5
2.6.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50

5.8. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях физической культуры:

- при стаже работы от 2 до 5 лет – 20 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 25 процентов;
- при стаже работы от 10 до 20 лет – 30 процентов;
- при стаже работы от 20 лет и более – 35 процентов.

Молодым специалистам размер должностного оклада (ставки) определяется с коэффициентом до 0,5 до наступления стажа работы два года.

Выплаты молодому специалисту осуществляются в течение двух первых лет работы, если он отвечает одновременно следующим требованиям:

- получил впервые высшее образование или среднее профессиональное образование, соответствующее должности и приступил к работе по специальности;
- состоит в трудовых отношениях с Учреждением, которое является основным местом работы, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку;
- участвует в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.

5.9. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения. Размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке), так и в абсолютном размере. При этом максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет не более 3 должностных окладов (ставок) в год.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в Учреждении, на текущий год.

5.10. Расчет стимулирующих выплат тренерского состава производится в соответствии с расшифровкой к тарификационному списку стимулирующих выплат согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

5.11. В случаях изменения в течение учебного года образования, квалификационной категории, получения почетного звания, подготовки спортсменов высшего спортивного мастерства им устанавливается размер должностного оклада (ставки) с учетом произошедших изменений.

Изменение размеров должностных окладов (ставок) производится на основании приказа руководителя учреждения:

при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления в учреждение документа о стаже, дающего право на повышение должностного оклада (ставки);

при получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня представления в учреждение соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – с даты вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении соответствующей квалификационной категории;

за подготовку спортсменов высшего спортивного мастерства – со дня показанного спортсменом результата или с начала учебного (финансового) года, соответственно сдвигается срок действия и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (например, до следующих олимпийских игр или чемпионата мира), по всем остальным пунктам – в течение одного календарного года.

Если в период действия установленного размера оплаты труда тренерского состава спортсмен улучшил спортивный результат, рекомендуется размер стимулирующих выплат соответственно увеличить и установить новое исчисление срока его действия.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего

характера, предусмотренных абзацем пятым пункта 3.1 раздела III «Стимулирующие выплаты» настоящего Положения.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

6.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 4.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения, устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.5. Руководителю Учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера – премиальные выплаты по итогам работы с учетом достижения показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения в пределах фонда оплаты труда, по усмотрению учредителя и на основании приказа (распоряжения) учредителя (но не более четырех должностных окладов в год).

6.6. Руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру не устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные абзацами вторым–четвертым пункта 3.1 раздела III «Стимулирующие выплаты» настоящего Положения, в связи с тем, что указанные выплаты стимулирующего характера учтены в размерах средней заработной платы работников, отнесенных к основному персоналу, исчисленной для установления должностного оклада руководителя учреждения.

6.7. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6.8. Руководителю Учреждения, в пределах средств фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления руководителя учреждения в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью

(*сержант Шумерля*) листов
Директор МАФМ ДО «ДЮСШ» г.Шумерля
С.В.Кузнецов

