Руководитель организации
Директор МБУ ДО «СШ «Олимп»

_____/Утин Н.В./

«17» мая 2023 г.

Представитель Трудового коллектива
МБУ ДО «СШ «Олимп»

_____/Рязанцев А.В./

«17» мая 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа «Олимп»
(МБУ ДО «СШ «Олимп»)
на 2023-2026 годы

Принят на собрании трудового коллектива
«17» мая 2023 г.
протокол № 3

Подписан «17» мая 2023 г.

Зарегистрировано отделом трудовых отношений
администрации города Бердска
Регистрационный № 523 от «22» 05 2023 г.

Начальник отдела трудовых отношений

Крат О.В.
Ф.И.О.

Подпись

МП

Содержание коллективного договора

Раздел	Наименование	№ страницы
1	Общие положения	3
2	Обязательства сторон	3
3	Трудовой договор	4
4	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	4
5	Занятость, условия высвобождения работников	5
6	Режим труда и отдыха	6
7	Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда	6
8	Условия и охрана труда	8
9	Социальные гарантии и льготы	9
10	Социальное страхование	11
11	Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор	11
12	Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию	12
Приложения:		
№1	«Правила внутреннего трудового распорядка».	13
№2	«Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУ ДО «СШ «Олимп».	26

Раздел 1. **Общие положения**

1.1. Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Олимп» (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской федерации (далее – ТК РФ), законом Новосибирской области от 19.12.2017 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Дополнительным соглашением №2 от 30.01.2023 к отраслевому соглашению по муниципальным бюджетным, казенных и автономных учреждениям физической культуры и спорта города Бердска Новосибирской области на период 2021-2023 годы, зарегистрированным в отделе трудовых отношений администрации города Бердска от 30.01.2023 № И1-23.
Договор устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Стороны договора.
Сторонами настоящего Договора являются:

- руководство учреждения, в лице директора Утина Никиты Викторовича, именуемого далее Работодатель;
- работники организации в лице представителя Трудового коллектива Рязанцева А.В. именуемого далее Представитель, действующего на основании протокола № 1 общего собрания от 13.01.2015 г.

1.3. Сфера действия договора.

Договор распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.4. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами

1.5. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.6. Изменения и дополнения в Договор производятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в органах по труду.

Раздел 2. **Обязательства сторон**

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности работы учреждения, как источника экономической стабильности, увеличения прибыли учреждения и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

2.1. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, качественным инвентарем, исправным оборудованием и инструментом,

технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

Раздел 3. **Трудовой договор**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (глава 11), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре указываются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ.

Раздел 4. **Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель организует за счет учреждения подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 5лет (в зависимости от специальности).

4.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

Раздел 5. **Занятость, условия высвобождения работников**

5.1. Сокращение численности или штата Работников допускается только как вынужденная мера, когда полностью исчерпаны следующие возможности:
- ограничение приема на работу новых Работников;
- ограничение числа работников, выполняющих работу по совместительству, временных и сезонных Работников;
- перемещение Работников на освободившиеся рабочие места в результате естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- перемещение на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы в течение трех месяцев;
- введение режима неполного рабочего времени;
- предоставление Работникам по договоренности сторон отпусков с частичной оплатой или без сохранения заработной платы.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников. Представлять не менее чем за 3 месяца в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить (ст. 25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

5.2.2. Осуществлять персональное и под роспись предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

5.3.3. Предоставлять работникам, подлежащим высвобождению, три часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

5.2.4. Организовать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в учреждении.

5.2.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 15 лет;
- одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно;
- супруги мобилизованных или проходящих военную службу по контракту, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Раздел 6. **Режим труда и отдыха**

Работодатель и Представитель договорились:

6.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1).

6.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской федерации.

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». При этом конкретная продолжительность отпусков указанных работников зависит от наименования должности, типа образовательной организации.

6.3. Установить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 2 календарных дня работникам, являющихся инвалидами по медицинскому заключению**.**

6.4. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.6. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (с учетом статей ст.128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона «О ветеранах»).

Раздел 7. **Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда**

7.1.Заработная плата исчисляется в соответствии с «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников» (приложение 2) и включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

7.2. Минимальный размер оплаты труда работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в Новосибирской области.

7.3. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени за выполненную работу.

7.4. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

7.5. Компенсационная доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночную смену (с 22 часов до 6 часов) не менее 20% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

7.7. Время простоя по вине работодателя при условии, что работник предупредил директора, оплачивается не менее 2/3 средней заработной платы работника.

7.8. Заработная плата выплачивается за фактически отработанное время, дважды в месяц, за который она начислена:
- за первую половину месяца 20 числа;
- за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца.

За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист.

7.9. Выплата заработной платы производится путем перечисления на лицевой счет каждого работника.

7.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

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

расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

7.12. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников не чаще одного раза в год после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Раздел 8. **Условия и охрана труда**.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

8.1. Обеспечить работникам МБУ ДО «СШ «Олимп» здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие травматизм, и обеспечивать санитарно- гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.2. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда и оценке профессиональных рисков.

8.3. Предусмотреть в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения расходы на мероприятия по охране труда (в т. ч. СОУТ) и не допускать расходование этих средств на другие цели.

8.4. Организовать своевременное проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований (ст. 212 ТК РФ) для предупреждения заболеваний и определения их профессиональной пригодности и не допускать до работы сотрудников, не прошедших медицинский осмотр.

8.5. Проводить в установленные сроки обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, стажировку на рабочем месте.

8.6. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.8. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой.

8.9. Обеспечить профессиональную переподготовку за счет собственных средств в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

8.10. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

8.11. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

8.12. Содействовать деятельности специалиста по охране труда. Для выполнения возложенных задач проводить обучение по охране труда по специальной программе за счет средств работодателя и предоставлять время на исполнение обязанностей в течение рабочего дня в количестве 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

8.13. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда в организации, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

Раздел 9. **Социальные гарантии и льготы**

В целях социальной защиты работников МБУ ДО «СШ «Олимп», в пределах отпущенных средств работодатель обязуется:

9.1. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

9.2. Родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, и одиноким родителям, имеющим ребенка до 14 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в летний период или по письменному заявлению в любой период года.

9.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

9.4. Женщинам, по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности, предоставляются отпуска о беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

9.5. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в ч. 2 ст. 256 Трудового кодекса РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости) (ст. 256 ТК РФ).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине, по ее желанию, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у работодателя (ст. 260 ТК РФ).

9.6. Работодатель предоставляет работникам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

9.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет возможность каждому работнику безвозмездно посещать тренажёрный и спортивный для занятий физической культурой и

спортом, предоставляет спортивный инвентарь и оборудование.

9.9. МБУ ДО «СШ «Олимп» реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, и мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

Раздел 10. **Социальное страхование**

10.1. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
-знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Раздел 11. **Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор**

11.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

11.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

11.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 12. **Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию**

12.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в отдел трудовых отношений администрации города для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные отделом трудовых отношений при регистрации коллективного договора.

12.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

12.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания.

12.5. Работодатель и Представитель обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами и отделом трудовых отношений администрации города Бердска.

12.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

12.8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Приложение №1
к Коллективному договору
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа «Олимп»
на 2023-2026 годы

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения

1.1.Правила внутреннего трудового распорядка разработаны с целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества работ, повышению производительности труда и воспитанию у работников ответственности за результаты работы Учреждения.

1.2.Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка по юридической силе являются локальным нормативным актом.

1.3.Настоящие Правила обязательны для выполнения всеми работниками Учреждения.

1.4.Настоящие Правила доводятся до каждого работника Учреждения.

2. Порядок приема на работу

2.1.Прием на работу в Учреждение производится посредством заключения трудового договора, заключённого в письменной форме. Право подписания трудового договора принадлежит руководителю Учреждения. Прием на работу оформляется приказом по Учреждению, который объявляется работнику под роспись.

2.2.При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, 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 электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) 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 о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Лица, из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, также предъявляют решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав города Бердска о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.3. Лицо, поступающее на работу, проходит обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр. Медицинская организация, осуществляющая обязательный предварительный медицинский осмотр при приеме на работу, назначается работодателем.

2.4. В соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации при поступлении на работу в учреждение по совместительству лицом, поступающим на работу, также предъявляются документы, подтверждающие наличие основной работы (трудовой договор по месту основной работы или заверенная работодателем копия трудовой книжки).

2.5. Порядок обработки и защиты персональных данных работника (фамилия, имя, место жительства, данные документа, удостоверяющего личность, семейное положение и иные данные), а также права и обязанности работника и работодателя в области обработки персональных данных устанавливаются Положением о защите и обработке персональных данных.

2.6.Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается. При приеме на работу, требующую специальных знаний, отдел кадров требует предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке.

2.7. При приеме на работу работник знакомится с правилами деятельности Учреждения:

– специалист по кадрам ознакомливает работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись;

– непосредственный руководитель знакомит работника с должностной инструкцией под роспись и вручает второй экземпляр на руки;

– уполномоченные лица знакомят работника с нормами производственной санитарии и гигиены труда, разъясняют правила противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте.

2.8. При приеме на работу работнику может быть установлен испытательный срок с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе:

– для рядовых работников – на срок не более 3 месяцев;

– для руководителей учреждений и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – на срок до 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ). Условие об испытательном сроке указывается в трудовом договоре и приказе о приеме на работу.

2.9. Испытательный срок не устанавливается для следующих лиц (ст. 70 ТК РФ):

– принятых на работу в порядке перевода (внутреннего или от другого работодателя, приглашенных по согласованию между работодателями);

– беременных женщин;

– не достигших возраста восемнадцати лет;

– окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

– избранных на выборную должность на оплачиваемую работу.

2.10. В период испытательного срока на работников полностью распространяется Трудовой кодекс РФ (ст. 70 ТК РФ).

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших для этого основанием. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

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

3. Условия труда

3.1. Режим работы учреждения определяется Уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора учреждения.

3.2. Продолжительность рабочего времени всех работников учреждения рассчитывается исходя из 40-часовой недели (ст. 91ТК РФ).

3.3. Административно-хозяйственный персонал работает по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями в субботу и воскресенье. Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов, продолжительность рабочей недели – 40 часов. Продолжительность времени отдыха и питания – 45 минут (с 12.00 до 12.45). Начало работы – в 8.00, окончание – в 17.00. В пятницу рабочий день до 16.00.

3.4. Продолжительность рабочего времени сторожа определяется графиком сменности, утвержденным работодателем:

- продолжительность смены – 24 часа;
- продолжительность работы в ночное время – 8 часов (с 22 часов до 6 часов);
- время начала работы – 8 часов;
- время окончания работы – 8 часов следующего дня.

3.4.1. Работа в ночное время оплачивается в размере не менее 20% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.4.2. Работа в нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

3.4.3. Выходные дни предоставляются по графику сменности.

3.5. Инструктора-методисты работают по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями в субботу и воскресенье. Продолжительность рабочего дня составляет 7,2 часов, продолжительность рабочей недели – 36 часов. Продолжительность времени отдыха и питания – 45 минут (с 12.00 до 12.45). Начало работы – в 8.00 ч., окончание – в 16.05 ч. В пятницу рабочий день до 15.05 ч.

3.6. Тренерам-преподавателям устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем и режимом работы согласно индивидуальному расписанию проведения тренировочных занятий, утвержденного директором Учреждения.

3.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.8. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

3.9. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

3.10. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

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

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя работников Учреждения.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.11. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом.

Направление в служебные командировки, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, работе в ночное время следующих категорий работников осуществляется при наличии их письменного согласия при условии, если такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники-инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работники, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- работники – опекуны детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- работники, у которых есть ребенок в возрасте до 14 лет, если другой родитель мобилизован, или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии.

При этом вышеперечисленные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ, а также от направления в командировку.

3.12. Сверхурочная работа компенсируется работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3.13. Работодатель организует учет прибытия работников на рабочие места и контролирует выполнение сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.14. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск: тренерам-преподавателям - 42 календарных дня, инструкторам-методистам – 42 календарных дня, другим категориям работников 28 календарных дней.

3.15. Отпуск за первый год работы может быть использован по истечении 6 месяцев работы (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения

представителя работников. График отпусков составляется на каждый год в срок не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до всех работников Учреждения.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Если работник хочет воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском вне графика отпусков, то он вправе обратиться к работодателю с такой просьбой, и по соглашению сторон отпуск может быть перенесен или предоставлен работнику в любое другое время соответствующего рабочего года (вне графика отпусков). Однако работодатель вправе отказать работнику в этом, за исключением определенных случаев.

Отдельным категориям работникам в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

В удобное время отпуск предоставляется:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим ребенком возраста 14 лет;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- работники, которые ранее были отозваны из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска,
- лицам, отнесенным к категории ветеранов соответствующим законом «О ветеранах»;
- гражданам, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;
- гражданам, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- ·доноры крови и ее компонентов, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России;
- супруги военнослужащих (отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих);
- лица, работающие по совместительству (отпуск предоставляются одновременно с отпуском по основной работе);
- работникам, призванным на военную службу по мобилизации, или поступившим на военную службу по контракту, либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в течении шести месяцев после возобновления действия трудового договора.

3.16. В учреждении вводится ненормированный рабочий день в отношении работников следующих профессий, должностей: директор.

3.17. Условие об установлении работнику режима ненормированного рабочего дня включается в трудовой договор с работником.

3.17.1. В отношении работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня, работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

3.17.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере:

директор – 7 календарных дней, который суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими дополнительными оплачиваемыми отпусками в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Трудовые гарантии мобилизованным

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст. 351.7 ТК РФ).

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление о заключении контракта о прохождении военной службы.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя. Также работник может быть уволен в связи с ликвидацией организации, а также истечением в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок. В остальных случаях по инициативе работодателя увольнять сотрудника во время его службы запрещено.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту имеет преимущественное право трудоустройства на прежнюю работу. В случае отсутствия вакансии по такой должности - на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

5. Основные права работника

5.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
-рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
-профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6. Основные права работодателя

6.1 Работодатель имеет право:
- заключать и расторгать трудовые договоры и дополнительные соглашения с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять и стимулировать работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

7. Основные обязанности работодателя

7.1. Работодатель обязан своевременно и точно определять, и корректировать основные направления деятельности работника, рационально осуществлять постановку целей и задач, обеспечить работника постоянным рабочим местом, соответствующим санитарным нормам, нормам охраны труда и техники безопасности, а также информационными материалами, документацией, оборудованием, средствами связи и прочими вспомогательными принадлежностями, необходимыми для решения поставленных задач.

7.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего

профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представителя работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

7.3. Проводить индивидуальную работу с сотрудниками, планировать и осуществлять развитие карьеры персонала.

7.4. Своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их личных и трудовых прав, обеспечивать разрешение назревших социально-бытовых проблем персонала в соответствии с финансово-хозяйственными возможностями Учреждения и личным вкладом каждого работника в деятельность Учреждения.

7.5. Предоставлять все льготы и гарантии в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

7.6. Работодатель обязан предоставлять работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

– на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

– в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

7.7. Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

– в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

– при увольнении – в день прекращения трудового договора.

7.8. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя.

7.9. Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со ст. 66 ТК РФ.

7.10. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель в этот же день направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Дополнения придется внести и в должностную инструкцию кадрового или другого работника, которому вменяются обязанности по формированию электронных сведений, составлению отчетности и другим действиям в сфере обработки сведений о трудовой деятельности работников.

8. Основные обязанности работника

8.1. Добросовестно выполнять должностные обязанности, определенные ему должностными инструкциями, трудовым договором.

8.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

8.3. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в т. ч. к находящимся в его пользовании оргтехнике и оборудованию, использовать оборудование правильно и по назначению.

8.4. Бережно относиться к вверенной документации.

8.5. Не разглашать ставшие ему известными в связи с работой в Учреждении сведения, относящиеся к коммерческой тайне.

8.6. Соблюдать требования противопожарной безопасности, охраны и гигиены труда, производственной санитарии.

9. Поощрения за успехи в работе

9.1. За добросовестный, качественный, эффективный труд и повышение заинтересованности работника в конечном результате работы Учреждения, работники поощряются:

- объявлением благодарности;
- стимулирующей выплатой.

9.2. Поощрения оформляются приказом по Учреждению.

10. Ответственность за упущения в работе и нарушения трудовой дисциплины

10.1. Нарушения трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей влекут за собой дисциплинарную ответственность работника.

За нарушения трудовой дисциплины применяется (ст. 192 ТК РФ):

1) замечание;
2) выговор;
3) увольнение по соответствующим основаниям (ст. 81 ТК РФ):

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п.6), в т.ч.:
- прогула (в т. ч. отсутствия на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин) (подп. «а»);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б»);
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подп. «в»);
- совершения по месту работы хищения (в т. ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подп. «г»);
- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д»);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п.7).

10.2. Работник, совершивший нарушение трудовой дисциплины, обязан предоставить объяснения в письменном виде по факту нарушения. При отказе работника от письменного объяснения его непосредственными руководителями совместно с инспектором по кадрам составляется акт (ст. 193 ТК РФ).

10.3. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом и доводится до работника (под роспись) и трудового коллектива. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

10.4. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения (ст. 193 ТК РФ).

10.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ), что не препятствует привлечению работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный администрации (ст. 238 ТК РФ).

10.6. Работодатель по собственной инициативе, по ходатайству непосредственных руководителей, представителя работников, по просьбе самого работника имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять с него взыскание за добросовестную работу, результативность и безупречное поведение (ст. 194 ТК РФ).

10.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

11. Изменение трудового договора

11.1. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или дополнительное изменение условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

11.2. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

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

11.3. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, а также в случаях приостановления деятельности в порядке, предусмотренном законом), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

11.4. Все изменения в трудовом договоре оформляются путем заключения дополнительного соглашения с работником.

12. Основания прекращения трудового договора

12.1. Прекращение трудового договора возможно на общих основаниях, предусмотренным Трудовым кодексом РФ: (ст. 77 ТК РФ).

12.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит работник.

12.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом, с которым знакомится работник под роспись.

12.4. Днем увольнения считается последний день работы.

12.5. В день увольнения отдел кадров или ответственное лицо обязаны выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью о причине увольнения в точном соответствии с формулировкой, предусмотренной Трудовым кодексом РФ, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. В случае если трудовая книжка работника ведется в электронном варианте работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности либо на бумаге, либо в электронном виде (если у работодателя есть такая техническая возможность). Сведения из электронной трудовой книжки можно будет получить не только у работодателя, но и в управлении ПФР или многофункциональном центре госуслуг (МФЦ).

Приложение № 2
к Коллективному договору
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа «Олимп»
на 2023-2026 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ОЛИМП»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с:

а) Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) Постановлением Правительства Новосибирской области от 05.10.2020 № 429-п «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

в) Постановлениями администрации города Бердска от 31.10.2018 № 3137 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Бердска" (с изменениями и дополнениями) и от 28.07.2022 № 3238 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»;

г) Отраслевым соглашением по муниципальным бюджетным, казенным и автономным учреждениям физической культуры и спорта города Бердска Новосибирской области на период 2021-2023 годы.

2. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и

надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

3. При регулировании системы оплаты труда стороны руководствуются обеспечением:

а) минимального размера заработной платы, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

в) зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

г) работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

II. Порядок формирования систем оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работника определяется трудовым договором между директором и работником, исходя из условий труда, его результативности, особенности деятельности учреждения и работника, в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением.

2.2. Штатное расписание учреждения утверждается директором и включает в себя все должности и профессии работников. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

2.3. Наименования должностей и профессий работников учреждения должны соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартам.

2.4. Фонд оплаты труда формируется на календарный год, в пределах объема субсидий из бюджета города Бердска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

2.5. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевых профессий устанавливаются в соответствии с постановлением администрации города Бердска от 28.07.2022 № 3238 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» в соответствии с постановлением администрации города Бердска от

31.10.2018 № 3137 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Бердска».

2.6. Размеры должностных окладов по должностям и профессиям сферы физической культуры и спорта устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и в соответствии с отраслевым тарифным соглашением, учитывая показатели и порядок отнесения учреждения к группе оплаты труда руководителей, и с учетом постановления администрации города Бердска от 11.10.2016 № 2914 «Об утверждении групп по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений города Бердска» (с изменениями и дополнениями).

2.7. МБУ ДО «СШ «Олимп» относится к первой группе оплаты труда руководителей в соответствии с Порядком отнесения муниципальных учреждений в сфере физической культуры и спорта к группам по оплате труда руководителей для установления размеров должностных окладов в соответствии с показателями деятельности учреждений, утвержденным отраслевым тарифным соглашением.

2.8. Размеры должностных окладов (окладов) могут быть увеличены по основаниям, предусмотренным действующим законодательством, в следующих случаях:

1) увеличение стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа;

2) получение образования или восстановление документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

3) присвоение квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

4) по рекомендации аттестационной комиссии учреждения - с момента издания приказа директора.

Повышение должностных окладов производится на основании предъявления работником соответствующих документов и приказа директора.

2.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, на условиях почасовой оплаты, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

2.11. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием,

других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.12. Заработная плата директора не должна превышать пятикратный размер среднемесячной начисленной заработной платы работников учреждения. В расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения не включается заработная плата директора и его заместителей.

III. Оплата труда тренеров-преподавателей

3.1. Размеры ставок заработной платы тренеров-преподавателей:

Ставка заработной платы тренера-преподавателя за месяц устанавливается за норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю.

В случае, если тренер-преподаватель выполняет с письменного согласия педагогическую или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю (18 часов) либо ниже установленной нормы часов в неделю (18 часов), то его ставка заработной платы устанавливается следующим образом:

путем умножения размера ставки заработной платы за месяц, установленной настоящим приложением к Отраслевому тарифному соглашению по муниципальным бюджетным, казенным и автономным учреждениям физической культуры и спорта города Бердска Новосибирской области, на фактический объем учебной (преподавательской) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на норму часов учебной (преподавательской) нагрузки в неделю -18 часов.

IV. Компенсационные выплаты

4.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения производятся в соответствии с отраслевым тарифным соглашением.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам), заработной платы работников или в абсолютных величинах.

4.3. Размеры выплат компенсационного характера определяются приказом директора с учетом мнения представителя работников учреждения, фиксируются в трудовом договоре с работником и не могут быть ниже уровня установленного трудовым законодательством.

4.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- Доплата за работу в ночное время.

За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 35% часовой ставки должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

- Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с

работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

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

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Доплата для конкретного работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и фактора, обуславливающего получения выплаты.

Размер доплаты устанавливается в абсолютной величине или % к должностному окладу (окладу).

- Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- Оплата труда за сверхурочную работу.

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

- Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки рабочих мест в соответствии с трудовым законодательством. Размер доплаты устанавливается до 20 %.

Списки работников, которым устанавливаются доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, согласовываются работодателем с представителем работников учреждения.

4.5. Выплаты компенсационного характера конкретному работнику устанавливаются трудовым договором и приказом.

V. Стимулирующие выплаты.

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за качественные показатели деятельности учреждений;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- надбавка молодым специалистам.

5.2. Надбавки за качественные показатели деятельности учреждения устанавливаются с учетом оценки эффективности деятельности работников учреждения в пределах базового фонда оплаты труда созданной в учреждении комиссией по установлению стимулирующих выплат:

5.2.1.Надбавки за выполнение качественных показателей деятельности учреждения, направленных на конечный результат, позволяющие оценить эффективность деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности учреждения для заместителей руководителя учреждения:

Перечень показателей	Значение показателя, критерии оценки	Размер стимулирующей выплаты заместителю руководителя учреждения, % от должностного оклада
1. Выполнение муниципального задания	Итого:	до 42%
	Более 95%	42%
	От 90% до 95%	19%
	Менее 90%	0%
2. Обеспечение комплексной безопасности	Итого:	до 6%
	Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации,	6%

учреждения и получателей социальных услуг	своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок)	
	Исполнение в срок предписаний, представлений, предложений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	3 %
	Наличие не исполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	0%
3. Организация проведения информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	Итого:	до 6%
	Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе наблюдательного совета, о действующем социальном законодательстве и с другой информацией	3%
	Наличие в учреждении официального интернет-сайта и его системное сопровождение	3%
4. Работа по профилактике коррупционных правонарушений	Итого:	до 3%
	Отсутствие факта совершения деяний, содержащих признаки коррупционных преступлений	3%
	Наличие факта совершения деяний, содержащих признаки коррупционных преступлений	0%
5. Организация своевременного представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Итого:	до 9%
	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, других сведений и их качества	9%
	Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, других сведений и их качества	0%

6. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения или граждан	Итого:	до 3%
	Жалобы отсутствуют	3%
	Имеются обоснованные жалобы	0%
7. Доля сотрудников, выполнивших нормативы и требования золотого, серебряного, бронзового знаков отличия комплекса ГТО соответствующей возрастной группы	Итого:	до 6%
	свыше 70% сотрудников учреждения	6%
	менее 70% сотрудников учреждения	0%
Обеспечение условий для производительного качественного труда, и сохранения здоровья работников, мер по повышению мотивации к качественному труду, развитию кадрового потенциала (итого до 9%)		
8. Квалификационный уровень специалистов	Удельный вес специалистов, имеющих уровень образования, соответствующий занимаемой должности: - от 90% до 100%	3%
	- менее 90%	0%
9. Соблюдение охраны труда и условий труда: - отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	отсутствие	6%
	Наличие	0%
Выполнение квоты по приему на работу инвалидов*		
10. Занято инвалидами рабочих мест, созданных или выделенных для трудоустройства инвалидов[1]	100%	3%
	менее 100%	0%
Всего по общим показателям для всех учреждений:		**до 87 %**
	Итого:	до 178%

11. Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды)	Результативное участие спортсменов учреждения в соревнованиях	Устанавливается в соответствии с п. 5.8.
12. Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий на территории города Бердска в соответствии с Единым календарным планом	Итого:	до 222%
	- более 13 мероприятий в месяц	222%
	- от 9 до 12 мероприятий в месяц	155%
	- от 4 до 8 мероприятий в месяц	105%
	- до 3 мероприятий в месяц	0%
Всего		**до 265%**

Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда

Должность	Перечень	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу до	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
1	2	3	4	5
Консультант по закупкам	1.Эффективность трудовой деятельности	1. Качество выполненной работы (подготовка документов в соответствии с установленными требованиями, юридически грамотное составление документа; 2. Своевременность и оперативность выполнения поручений; 3. Способность четко организовать и планировать выполнение порученных заданий.	14 11 8,25	ежемесячная
Итого			33,25	
Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций (2 уровень)	1.Эффективность трудовой деятельности	1. Отсутствие замечаний по качеству выполненной работы (подготовка документов в соответствии с установленными требованиями); 2. Своевременность и оперативность выполнения приказов и поручений; 3. Способность четко организовать и планировать выполнение работы, не водящей в круг основных обязанностей.	60 60 60	ежемесячная
Итого			180,0	

1	2	3	4	5
Методист	1.Эффективность трудовой деятельности	1. Отсутствие замечаний по качеству выполненной работы (подготовка документов в соответствии с установленными требованиями); 2. Своевременность и оперативность выполнения приказов и поручений; 3. Способность четко организовать и планировать выполнение работы, не водящей в круг основных обязанностей.	33 32 30,74	ежемесячная
Итого			95,74	
Специалист по охране труда (6 уровень)	1.Эффективность трудовой деятельности	1. Отсутствие в срок неисполненных документов по отчетной (статистической) документации; 2. Своевременная разработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда; 3. Отсутствие замечаний по ведению внутришкольного контроля по вопросам охраны труда.	20 20 17,79	ежемесячная
Итого			57,79	
Заведующий хозяйством	1.Эффективность трудовой деятельности	1. Обеспечение сохранности инвентаря, развитие и укрепление МТБ; 2 Отсутствие нарушений в содержании зданий в надлежащем порядке; 3.Отсутствие в срок неисполненных документов, поручений, жалоб	25 25 13,59	ежемесячная
Итого			63,59	
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (2 разряд)	1.Эффективность трудовой деятельности	1. Качественное исполнение должностных обязанностей; 2. Исполнение отдельных поручений	41 38,92	ежемесячная
Итого			79,92	
Специалист по подготовке спортивного инвентаря (3 уровень)	1.Эффективность трудовой деятельности. 2.Увелечение объёма выполняемой работы.	1. Отсутствие замечаний по исполнению приказов администрации учреждения; 2. Отсутствие жалоб по поддержанию чистоты и порядка на территории и в учреждении; 3. бережное отношение и сохранность материальных ценностей и инвентаря.	13 10,45 9,8	ежемесячная
Итого			33,25	

Сторож (1 разряд)	1.Эффективность трудовой деятельности. 2.Увеличение объёма выполняемой работы.	1. Отсутствие замечаний по исполнению контрольно-пропускного режима и требований по безопасности учреждения; 2. Отсутствие замечаний по сбережению материальных ценностей и содержанию помещения учреждения в надлежащем санитарном состоянии; 3. Отсутствие замечаний по исполнению приказов администрации учреждения.	35 35 30	ежемесячная
Итого			100,0	
Сторож (1 разряд) ФОК «Восток»	1.Эффективность трудовой деятельности. 2.Увеличение объёма выполняемой работы.	1. Отсутствие замечаний по исполнению контрольно-пропускного режима и требований по безопасности учреждения; 2. Отсутствие замечаний по сбережению материальных ценностей и содержанию помещения учреждения в надлежащем санитарном состоянии; 3. Отсутствие замечаний по исполнению приказов администрации учреждения и содержания в чистоте прилегающей территории.	35 35 30	ежемесячная
Итого			100,0	
Уборщик служебных помещений	1.Эффективность трудовой деятельности. 2.Увеличение объёма выполняемой работы.	1. Отсутствие замечаний и жалоб по чистоте участка в соответствии с требованиями СанПиН; 2. Подготовка учреждения к новому учебному году, интенсивность работы в осенне-весенний период, во время текущего ремонта и период проведения соревнований; 3. Исполнение отдельных поручений по внештатным ситуациям.	47 33 30	ежемесячная
Итого			110,0	

Критерии качественных показателей деятельности тренеров-преподавателей

№	Перечень показателей	Критерий	Размер стимулирующей выплаты (в % от должностного оклада), ставки заработной	Примечания
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Динамика роста спортивных достижений	Наличие призеров (1-3 места) за каждое мероприятие: - муниципального уровня включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и	До 3%	Наличие протоколов и положе

		спортивных мероприятий города Бердска на текущий год;		ний о проведе нии соревно ваний
		- регионального уровня включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий города Бердска на текущий год;	До 3% за участие До 5%	
		- всероссийского уровня включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий города Бердска на текущий год;	До 3% за участие До 10%	
		- официальные областные соревнования (чемпионат и первенство НСО);	До 3% за участие До 7%	
2.	Качественный и количественн ый состав спортсменов	Наличие спортсменов, входящих в состав сборных команд Новосибирской области;	До 7% В течении года	Приказы
		выполнение и подтверждение спортсменами массовые разряды (юношеские)	До 3%	
		выполнение и подтверждение спортсменами спортивных разрядов: II, III	До 5%	
		I, КМС; МС	До 7%	
		Сохранность контингента в группах в течение года от набранного списочного состава: НП – 80% не более – 10%	До 7%	
		ТГ – 90% не более – 10% СС – 95% не более – 10%	До 7%	
3.	Качество тренировочно го процесса	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	До 7%	Служебна я записка заместите

		Отсутствие не исполненных в срок письменных поручений руководителя учреждения	До 7%	ля директора
		Отсутствие замечаний контролирующих надзорных органов по результатам проверок	До 7%	
		Своевременная и качественная работа с документами в течении года (журналы учета групповых занятий, измерение термометрии, инструктажи по технике безопасности, НАВИГАТОР, СТАТСПОРТ) и своевременного предоставления отчетов участия в соревнованиях для пресс релиза	До 12%	
4.	Открытость тренировочного процесса	Организация и проведение муниципальных мероприятий физкультурно-спортивной направленности	До 20%	Приказ на проведение
		Участие в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в тренировочное время.	До 3%	Протоколы, (УИНы)
		ИТОГО:	до 100%	

5.2.2. Надбавка за интенсивность, высокие результаты работы и подготовку спортсмена высокого класса.

Тренерам-преподавателям могут быть установлены стимулирующие выплаты за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в МБУ ДО «СШ «Олимп», так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другую организацию. Размеры стимулирующих выплат приведены в таблице 1.

Стимулирующая выплата к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании подданной тренером служебной записки, протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу,

спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Работникам МБУ ДО «СШ «Олимп», осуществляющим спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса может быть установлена надбавка за интенсивность и высокие результаты работы при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеру-преподавателю, а также работникам за результативное участие в подготовке спортсменов (команды), обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, в том числе членов спортивных сборных команд Новосибирской области по видам спорта (далее – Размер)

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты тренеру, тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре, тренеру-преподавателю, старшему тренеру-преподавателю в % от должностного оклада (или ставки заработной платы) за результативную подготовку одного	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) (обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки)	
				Тренеру-преподавателю	руководителям и иным специалистам[2]

[2] Стимулирующая выплата к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена устанавливается иному специалисту по усмотрению руководителя учреждения путем закрепления указанной возможности в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

			спортсмена (команды)		
1. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 64	до 6	до 3
		4 - 6	до 48	до 5	до 2
		участие	до 32	до 3	до 2
2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 64	до 6	до 3
		2 - 3	до 48	до 5	до 2
		4 - 6	до 32	до 3	до 2
		участие	до 16	до 2	до 1
3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 48	до 5	до 2
		2 - 3	до 32	до 3	до 2
		4 - 6	до 16	до 2	до 1
		участие	-	-	-
4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 32	до 3	до 2
		2 - 3	до 16	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-
5.	Прочие областные официальные спортивные соревнования (Чемпионат и Первенство НСО)	1	до 25	до 20	до 20
		2 - 3	до 15	до 15	до 15
		4 - 6	до 6	до 5	до 5
		участие	до 3	до 2	до 2
2. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов					
1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 240	до 200	до 96
		2 - 3	до 160	до 144	до 80
		4 - 6	до 120	до 104	до 64

		участие	до 40	до 32	до 16
2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 200	до 160	до 80
		2 - 3	до 136	до 112	до 64
		4 - 6	до 80	до 56	до 48
		участие	до 32	до 16	до 12
3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 136	до 112	до 64
		2 - 3	до 80	до 56	до 48
		4 - 6	до 48	до 24	до 12
		участие	до 24	до 12	до 8
4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 80	до 48	до 40
		2 - 3	до 64	до 20	до 16
		4 - 6	до 40	до 20	до 8
		участие	до 20	до 10	до 6
5.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих областных официальных спортивных соревнованиях (Чемпионат и Первенство НСО)	1	до 25	до 20	до 20
		2 - 3	до 15	до 15	до 15
		4 - 6	до 6	до 5	до 5
		участие	до 3	до 2	до 2

5.3. Надбавка за почетное звание:

Надбавка за почетное звание устанавливается:

- работникам учреждений, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю деятельности работника или учреждения, в размере 20% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);
- работникам учреждений, которым присвоено почетное звание Новосибирской области, соответствующее профилю деятельности работника или учреждения, в размере 10% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);
- работникам учреждений, которым присвоено звание «Почетный работник физической культуры и спорта города Бердска», в размере 5% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);
- работникам учреждений, которые награждены почетным знаком «Отличник физической культуры и спорта», в размере 5% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

При наличии у работника права на получение надбавки за почетное звание по двум и более основаниям, надбавка устанавливается за одно из них по выбору работника.

5.4. Надбавка за спортивное звание:

Надбавка в размере 10% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) устанавливается работникам, имеющим спортивные звания: «Мастер спорта международного класса», «гроссмейстер России».

Надбавка за спортивное звание «Мастер спорта международного класса», «гроссмейстер России» не устанавливается спортсменам и спортсменам-инструкторам.

5.5. Надбавка за квалификационную категорию:

Надбавка за квалификационную категорию для педагогических работников устанавливается в размере 8% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) - за I квалификационную категорию и в размере 16% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) - за высшую квалификационную категорию.

5.6. Надбавка за продолжительность непрерывной работы:

Выплата за продолжительность непрерывной работы устанавливается в зависимости от общего количества лет непрерывной работы в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Порядок исчисления продолжительности непрерывной работы устанавливается нормативно-правовым актом МКУ «Отдел физической культуры и спорта» (далее – МКУ «ОФКиС»).

Размеры стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы:

Показатель «продолжительность/непрерывность работы (выслуга лет)»	Размеры стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)
от 5 до 10 лет	5
от 10 до 20 лет	10
от 20 и более	20

5.7. Надбавка за осуществление спортивной подготовки на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве:

Надбавка до 25% за осуществление тренером, тренером-преподавателем, старшим тренером-преподавателем спортивной подготовки на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющей спортивную подготовку (или организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки), в течение первых 4 лет работы.

5.8. Надбавка 5% за трудоустройство тренера, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя в физкультурно-спортивную организацию, в которой он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки.

5.9. Премии по итогам календарного периода:

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении, в пределах фонда оплаты труда. Размер премии по итогам календарного периода работникам учреждения максимальными размерами не ограничивается.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

5.10. Премии за выполнение важных и особо важных заданий:

Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждений устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

5.11. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава устанавливается выплаты молодым специалистам (до 50 % к ставке заработной платы) и их наставникам (до 15 % к ставке заработной платы).

5.12. Стимулирующие выплаты являются составной частью заработной платы (оплаты труда работника) и имеют целью поощрение работника за добросовестный, качественный, эффективный труд и повышение заинтересованности работника в конечном результате работы.

5.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора, в соответствии с перечнем выплат и качественными показателями, определенными в настоящем Положением в абсолютных величинах или в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников. Размер выплат стимулирующего характера работнику определяет Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера МБУ ДО «СШ «Олимп» по результатам работы за квартал. Выплаты стимулирующего характера могут производиться ежемесячно на основании поданной работником служебной записки либо иных документов, представленных на рассмотрение.

5.14. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты определяется учреждением самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.15. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в коллективном договоре в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

5.16. Для целей стимулирования работников к достижению качественных результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты устанавливается в размере до 30 процентов от фонда оплаты

труда учреждения.

5.17. При определении в учреждении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение представителя работников учреждения.

5.18. Премии, надбавки за выполнение основных результатов работы для работников, проработавших неполный месяц, квартал, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.19. Размер стимулирующих выплат может быть снижен частично или полностью по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- передача дополнительной работы другому работнику, за которую определены надбавки;
- окончание дополнительных работ, за которые были определены надбавки;
- снижение качества работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению);
- в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника учреждения;
- отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, размер доплат определяется за фактически отработанные дни;
- в случае наличия замечаний или предписаний контролирующих органов.

VI. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь направлена на оказание поддержки работникам учреждения.

6.2. Возможность оказания материальной помощи определяется финансовым состоянием учреждения, а необходимость и размер материальной помощи зависит от существенных причин возникновения необходимости ее получения.

6.3. Оказание материальной помощи работникам учреждения является правом директора при наличии экономии бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда.

6.4. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника.

6.5. Оказание материальной помощи работникам возможно по следующим основаниям:

1) смерть работника, членов его семьи (супруг, родители, дети);
2) стихийное бедствие и иные непредвиденные случаи, повлекшие существенный ущерб здоровью или имуществу;
3) дорогостоящее лечение;
4) необходимость оздоровления и/или санаторно-курортного лечения в

оздоровительных учреждениях работников учреждения и их детей в возрасте до 18 лет;

5) тяжелое материальное положение;
6) другие чрезвычайные ситуации.

VII. Заключительные положения.

7.1. Учреждение в пределах, имеющихся средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (окладов) учитывая постановление администрации города Бердска от 28.07.2022 № 3238 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» и отраслевое тарифное соглашение, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

7.2. Размер минимального месячного оклада по профессии низкоквалифицированного рабочего не может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации либо законодательными актами Новосибирской области.

7.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом от19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

7.4. На компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

7.5.Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а именно:

1) возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

2) погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного под отчет в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также по решению суда;

4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, за который он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

7.6. Заработная плата работникам выплачивается в денежной форме два раза в месяц на личные лицевые счета в банке.

Составные части заработной платы за соответствующий период, размер и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выплате, предоставляются работнику в форме расчетного листка за конкретный месяц.

7.7. Положение вступает в силу с момента подписания.

7.8. Дополнения и изменения в Положение могут быть внесены приказом директора по согласованию с представителем работников организации.

7.9. Условия оплаты труда, не оговоренные в Положении, регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

7.10. В случае противоречия условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, нормам действующего законодательства, действуют нормы закона.

_____