

государственное казенное учреждение  
Волгоградской области Центр занятости  
и переселения города Волгограда  
ДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
традиционный номер 1610-2021-812  
«12» января 2021 г.  
р в журнале регистрации 1610  
ответственный за регистрацию  
Гладких Т.В.  
Ивановская О.С.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### муниципального бюджетного учреждения Спортивной школы № 22 «Мечта» г. Волгограда

Утвержден на общем собрании  
работников МБУ СШ № 22 «Мечта»  
Протокол № 1  
от «12» января 2021 г.

От работников  
представитель работников  
МБУ СШ № 22 «Мечта»

 Т.В.Гладких  
«12» января 2021 г.

От работодателя  
директор МБУ СШ №22 «Мечта»

 С.В.Кривошеева  
«12» января 2021 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Общие положения .....                                                                                            | 3  |
| 2. Трудовой договор .....                                                                                           | 4  |
| 3. Дистанционная работа .....                                                                                       | 5  |
| 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников .....                            | 5  |
| 5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству .....                                                   | 6  |
| 6. Рабочее время и время отдыха .....                                                                               | 7  |
| 7. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты .....                                                        | 8  |
| 8. Гарантии и компенсации .....                                                                                     | 9  |
| 9. Охрана труда и здоровья .....                                                                                    | 10 |
| 10. Положение представителя работников. Обеспечение прав представителя работников и гарантии его деятельности ..... | 12 |
| 11. Заключительные положения .....                                                                                  | 13 |

## ПРИЛОЖЕНИЯ

|                                                                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения Спортивной школы № 22 «Мечта» г. Волгограда ..... | 14 |
| 2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Спортивной школы №22 «Мечта» г. Волгограда .....      | 31 |

## **1. Общие положения**

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении Спортивной школе №22 «Мечта» г. Волгограда (далее Учреждение).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее как ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора. Утверждение Коллективного договора осуществляется на общем собрании коллектива, а затем подписывается директором Учреждения.

### **1.1. Стороны договора.**

Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице директора Кривошеевой С.В. и работники учреждения в лице их представителя - Гладких Т.В.

### **1.2. Предмет договора.**

1.2.1. Предметом настоящего договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Учреждения. Гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

### **1.3. Сфера действия договора.**

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.3.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

### **1.4. Срок действия договора и порядок внесения дополнений.**

1.4.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

1.4.2. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.4.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения (по согласованию) работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренных ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 2. Трудовой договор

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

2.2. 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.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. В том числе объем тренерской нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Тренерская нагрузка на новый спортивный сезон тренеров и других работников, ведущих тренерскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения работников.

2.6. При установлении тренерам, для которых данное учреждение является местом основной работы, тренерской нагрузки на новый спортивный сезон, как правило, сохраняется ее объем и преемственность в тренировочных группах. Объем тренерской нагрузки, установленный тренерам в начале спортивного сезона, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем спортивном сезоне, а также при установлении ее на следующий спортивный сезон, за исключением случаев уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных годовым тренировочным планом, тренерская нагрузка может быть разной в первом и втором тренировочных полугодиях.

2.7. Тренерская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также работникам других учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, предоставляется только в случае, если тренеры, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены тренерской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Тренерская нагрузка сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими сотрудниками.

2.9. Тренерская нагрузка на выходные и нерабочие, праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение тренерской нагрузки в течение спортивного сезона по сравнению с тренерской нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам, сокращения количества групп;

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя;

- восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего эту тренерскую нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- и иные случаи предусмотренные действующим законодательством.

2.11. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый спортивный сезон в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества спортсменов, изменение количества часов работы по тренировочному плану, проведение эксперимента, а также изменение программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении тренерской нагрузки в течение спортивного сезона. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

### **3. Дистанционная работа**

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

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

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

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

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

4.2. Работодатель с учетом мнения работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.3.2. 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).

4.3.3. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающими работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.5. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.6. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.7. При направлении работников на прохождение независимой оценки квалификации оплату прохождения такой оценки осуществлять за счет средств работодателя.

4.3.8. Организовать проведение аттестации работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

Работодатель обязуется:

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

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

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

5.2. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе имеют лица с более высокой квалификационной категорией и результативностью, с высшим образованием, наличием отраслевых наград, а также лица, указанные в статье 179 п.3 ТК РФ, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- имеющие ведомственные награды.

5.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

## 6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), расписанием тренировочных занятий, годовым тренировочным планом, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

6.3. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров устанавливается с учетом норм часов тренерской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов тренерской нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Предоставляется основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.4. Спортсменам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех календарных дней в пределах доведенного фонда оплаты труда. Дополнительный отпуск предоставляется по окончании спортивного сезона.

6.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.6. Часы, свободные от проведения тренировочных занятий, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания методического совета, тренерского совета и т.п.), тренер вправе использовать по своему усмотрению для самообразования и повышения квалификации.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет до 14 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет до 14 календарных дней;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет до 14 календарных дней;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери до 14 календарных дней;

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

- для проводов детей в армию - 3 дня;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами

6.11.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять дополнительно 3 дня оплачиваемого отпуска.

6.11.3. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. (ст.262 ТК РФ)

## **7. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты**

7.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе законодательства РФ, настоящего Коллективного договора.

7.2. Оплата труда производится в денежной безналичной форме в валюте РФ (в рублях).

7.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливает Работодатель самостоятельно в пределах имеющихся средств по согласованию с общим собранием работников и закрепляются в «Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Спортивной школы №22 «Мечта» г. Волгограда».

7.4. Введение новых условий оплаты труда или их изменение производится по согласованию с общим собранием работников.

7.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 5 и 20 числа. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке (ст. 136 ТК РФ).

7.6. Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством.

7.7. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, расширения зон обслуживания, увеличении объема выполняемых

работ производится доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Спортивной школы №22 «Мечта» г. Волгограда».

7.8. Надбавки к должностным окладам стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты в работе, за качество выполняемых работ, за квалификационную категорию и т.д. устанавливаются в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Спортивной школы №22 «Мечта» г. Волгограда».

Работодатель обязуется согласовывать с представителем работников установление единовременных выплат к должностным окладам работников учреждения.

7.9. В случае болезни тренера, установленный ему объем годовой тренерской нагрузки уменьшается соответственно длительности болезни.

7.10. Работодатель ежегодно информирует работников Учреждения об исполнении смет.

7.11. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) 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.

7.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7.13. За период нахождения работника в служебной командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется средний заработок работника за все дни работы по графику, установленному МБУ СШ № 22 «Мечта» (Постановление Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. № 749 Об особенностях направления работников в служебные командировки).

7.14. Спортсмены тренера, находящегося в командировке, в данный период переходят по согласованию к другому тренеру.

## **8. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Осуществляет обязательное медицинское страхование работников (ст.22 ТК РФ). Своевременно перечисляет средства в страховые фонды (социальный, медицинский, пенсионный) в размерах, определенных законодательством (гл. 24 НК РФ).

8.2. Обеспечивает своевременное заключение договоров с амбулаторно-поликлиническими учреждениями на проведение периодических и дополнительных медицинских осмотров, диспансеризации работников.

8.3. Сохраняет за работником средний заработок на период прохождения медосмотров (ст. 185 ТК РФ).

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

8.5. Предоставляет работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 8.6, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.6. Предоставляет работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при

прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.7. Осуществляет страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

8.8. При заключении трудового договора впервые работодатель оформляет трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется) (ст. 65 ТК РФ).

8.9. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодатель представляет в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

8.10. Обеспечивает своевременное предоставление в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст. 14 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

8.11. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.12. Обеспечивает представление гарантий и льгот работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ).

8.13. Обеспечивает матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, матерям, имеющим 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, использование сокращенного рабочего дня на 1 час в неделю с оплатой его, исходя из среднемесячной оплаты труда. Суммарная продолжительность предоставленных часов не должна превышать соответственно 51 час в год. Данный сокращенный день предоставляется по письменному заявлению в удобное для матери (отца) и детей время.

## 9. Охрана труда и здоровья

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя.

9.2. Работодатель обязуется:

- Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, наличие своевременных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

- Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в

соответствии с федеральным законом.

- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

- Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учетом мнения (по согласованию) представителя работников (ст. 212 ТК РФ).

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

- Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работников.

- Осуществлять совместно с представителем работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

- Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- Проводить специальную оценку условий труда каждого рабочего места не реже 1 раза в пять лет, если иное не установлено ФЗ № 426 от 28.12.2013г. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится в следующих случаях:

- 1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

- 2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона;

- 3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

- 4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

- 5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

- 6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное

профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

(Федеральный закон от 28.12.2013 года №426)

9.3. Работник обязан:

- Соблюдать требования охраны труда;
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- Незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **10. Положение представителя работников. Обеспечение прав представителя работников и гарантии его деятельности**

Представитель работников является единственным полномочным представителем всех работников при ведении переговоров, заключении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов), в осуществлении представительства и защиты их трудовых прав, социальных льгот и гарантий.

**Работодатель обязуется:**

10.1. Создать условия, обеспечивающие деятельность представителя работников, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законодательствами РФ, коллективным договором.

10.2. Не вмешиваться в деятельность представителя работников, действующего на предприятии, в частности, не предпринимать попыток, повлиять на принятие работниками решений.

10.3. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, правила внутреннего трудового распорядка по согласованию с представителем работников.

10.4. Обеспечить представителя работников для работы необходимым оборудованием, помещением для хранения документации, ему предоставляется возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а также другие условия для обеспечения деятельности.

10.5. Предоставить в установленном законодательством РФ порядке представителю работников информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора.

Представителю работников предоставляется в согласованные сроки соответствующее помещение для проведения собраний, работники (делегаты) освобождаются на время их участия в данных собраниях от основной работы с сохранением среднего заработка.

10.6. Ежегодно информировать трудовой коллектив о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, ближайших перспективах развития и важнейших организационных изменениях в учреждении, а также о состоянии его социально-бытовой сферы.

10.7. Заблаговременно информировать представителя работников о возможных организационно-структурных изменениях учреждения, о внутренних и внешних факторах, влияющих на принятие решений, затрагивающих интересы работников.

10.8. Освобождать, лиц участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев.

### 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с «12» января 2021 г. и действует до «12» января 2024 года.

11.2. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.3. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

Вопрос о продлении срока действия договора стороны обсуждают на общем собрании до окончания его действия не позднее, чем за 3 месяца.

11.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

11.5. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней с момента его подписания.

11.6. Настоящий коллективный договор, оформленный надлежащим образом в течение семи дней со дня подписания, направляется работодателем на уведомительную регистрацию в регистрирующий орган.

11.7. Стороны, подписавшие коллективный договор, 1 раз в год отчитываются за его выполнение на общем собрании работников.

С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.8. Представитель работников, принимает необходимые меры для исполнения обязательств коллективного договора работодателем: заслушивает отчет ответственных исполнителей от работодателя о выполнении обязательств договора.

11.9. За нарушение и невыполнение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ. Спорные вопросы решаются путем переговоров, в том числе на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящую инстанцию.

11.10. Контроль выполнения коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

11.11. Приложения к коллективному договору имеют равную юридическую силу и являются неотъемлемой его частью.

Коллективный договор подписали:

От Работодателя:  
Директор  
МБУ СШ №22 «Мечта»  
Кривошеева С.В.

Подпись \_\_\_\_\_  
Дата 12 января 2021.

От Работников:  
Представитель работников  
МБУ СШ №22 «Мечта»  
Гладких Т.В.

Подпись \_\_\_\_\_  
Дата 12 января 2021.

Учено мнение:  
представителя работников  
МБУ СШ № 22 «Мечта»

Представитель  
работников МБУ СШ № 22 «Мечта»

Гладких Т.В.  
(подпись)

Гладких Т.В.  
(Ф.И.О.)

Приложение № 1  
к коллективному договору  
МБУ СШ № 22 «Мечта»  
от «12» января 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ СШ № 22 «Мечта»  
Кривошеева С.В.  
(подпись) (Ф.И.О.)

«12» января 2021 г.



ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
муниципального бюджетного учреждения  
Спортивной школы № 22 «Мечта» г. Волгограда

## **I. Общие положения**

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

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

учреждение - юридическое лицо, зарегистрированное в едином государственном реестре юридических лиц, действующее на основании Конституции Российской Федерации, Бюджетного кодекса Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (далее - учреждение);

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами учреждения;

выборный орган организации - представитель работников учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением;

работодатель - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения общего собрания работников учреждения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

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

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

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном учреждении.

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

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в учреждении, другой - у работника.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и форме, которые устанавливаются Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.1.7. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

2.1.9. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого

(с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.2. Гарантии при приеме на работу:

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

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

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

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

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

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

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

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

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

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

-изменения в осуществлении тренировочного процесса в учреждении (сокращение количества групп, количества часов по годовому тренировочному плану и программам спортивной подготовки и др.).

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

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2.4. Прекращение трудового договора:**

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

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

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

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

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

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

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

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

2.4.5. Спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

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

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

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

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

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

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

2.4.9. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях, указанных в статье 81 ТК РФ.

Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.4.10. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор с тренером прекращается вследствие нарушения тренером, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

2.4.11. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора со спортсменами могут быть:

- спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев.

- нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

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

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном

работодателем, по адресу электронной почты работодателя (если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка) и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

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

#### **3.1. Работник имеет право:**

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

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение своей квалификации, а также на прохождение независимой оценки квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

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

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

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

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

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

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

#### **3.2. Работник обязан:**

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

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

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

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

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

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

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

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

3.2.9. соблюдать законные права и свободы спортсменов;

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

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

### **3.3. Работодатель имеет право:**

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

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

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

3.3.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

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

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

### **3.4. Работодатель обязан:**

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

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

3.4.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.4.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.4.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.4.18. при приеме на работу и в период действия трудового договора знакомить спортсменов, тренеров под роспись с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утвержденными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов, тренеров.

3.4.19. по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

На время отсутствия спортсмена, тренера в течении срока действия трудового договора на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом, тренером сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

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

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

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

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

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

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

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

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.5.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

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

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

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

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

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

**3.6. Работникам учреждения в помещениях учреждения и на его территории запрещается:**

-курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

-хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

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

##### **4.1. Режим рабочего времени:**

4.1.1. В учреждении для административно-управленческого и обслуживающего персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для тренеров, спортсменов – инструкторов и уборщика служебных помещений - шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и время отдыха работников учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения и трудовым договором (дополнительными соглашениями к трудовому договору).

4.1.3. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

4.1.4. В рабочее время тренеров включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая, исследовательская, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

4.1.5. Дни недели, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность, свободные для работников спортивной школы от проведения занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к тренировочным занятиям и т.п., в том числе вне учреждения.

4.1.6. Режим работы директора учреждения, заместителя директора, инструкторов-методистов (включая старших), секретаря руководителя, главного бухгалтера, заведующего хозяйством определяется в соответствии с трудовым законодательством и устанавливается в следующем порядке: с 08.30 ч. до 17.30 ч. ежедневно, время для отдыха с 12.30 до 13.30; суббота, воскресенье – выходные дни.

4.1.7. Режим работы уборщика служебных помещений определяется графиком работы, составленным с учетом мнения общего собрания работников.

4.1.8. Режим работы тренеров осуществляется согласно утвержденному расписанию с одним выходным днем и утвержденному графику работы.

4.1.9. Режим работы спортсменов-инструкторов осуществляется согласно утвержденному расписанию.

4.1.10. Графики работы утверждаются работодателем и предусматривают время начала и окончания работы. Графики объявляются работнику под роспись.

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

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

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

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

4.1.13. При составлении расписания работы работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.14. При осуществлении в учреждении функций по контролю за тренировочным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на тренировочных занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить после начала тренировочного занятия, за исключением представителя работодателя;
- делать тренерам замечания по поводу их работы во время проведения тренировочных занятий и в присутствии спортсменов.

## **4.2. Установление тренерской нагрузки:**

4.2.1. Тренерская нагрузка устанавливается исходя из количества часов по программе спортивной подготовки, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало спортивного сезона и устанавливается распорядительным актом организации.

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

4.2.3. Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало спортивного сезона, не может быть изменен в текущем тренировочном периоде по инициативе работодателя за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

4.2.4. Уменьшение тренерской нагрузки без согласия тренеров может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за тренеров, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения тренерской нагрузки тренеров, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего тренерскую нагрузку, в установленном законодательством порядке.

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

4.2.6. Без согласия тренеров допускается увеличение объема их тренерской нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия тренера, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.7. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением объема тренерской нагрузки на новый спортивный сезон, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение тренерской нагрузки тренера на новый спортивный сезон осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы тренер знал, с какой тренерской нагрузкой он будет работать в новом спортивном сезоне.

4.2.8. Распределение тренерской нагрузки производится руководителем учреждения с учетом мнения общего собрания работников организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического совета учреждения.

4.2.9. Тренерская нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на спортивный сезон, может быть установлена в следующих случаях:

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

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

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

### **4.3. Время отдыха:**

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

4.3.2. Тренеры работают согласно расписанию занятий и графику работы, утвержденных директором учреждения. Время для обеда предоставляется 30 минут.

Уборщик служебных помещений работает согласно графику работы технического персонала, согласованного с общим собранием работников и утвержденного директором учреждения. Время для обеда предоставляется 30 минут.

Для остальных работников устанавливается перерыв для отдыха с 12.30 до 13.30 часов.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения общего собрания работников организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.3.7. Спортсменам и тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех календарных дней в пределах доведенного фонда оплаты труда.

4.3.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения общего собрания работников организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

4.3.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

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

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

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

4.3.14. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

## V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

## VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

## VII. Заключительные положения

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

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

ПРИНЯТО

С учетом мнения  
Представителя работников  
МБУ СШ № 22 «Мечта»  
Т.В. Гладких  
«05» октября 2018г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ СШ № 22 «Мечта»  
С.В. Кривошеева  
«05» января 2018г.

## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Спортивной школы № 22 «Мечта» г. Волгограда

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Спортивной школы № 22 «Мечта» г. Волгограда (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11, приказом Минспорта России от 30 октября 2015 г. № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет размер и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения Спортивной школы № 22 «Мечта» г. Волгограда (далее – МБУ СШ № 22 «Мечта») и включает следующие разделы:

- общие положения;
- порядок и условия оплаты труда работников МБУ СШ № 22 «Мечта»;
- виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера;
- виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителя МБУ СШ № 22 «Мечта», его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система и условия оплаты труда работников в МБУ СШ № 22 «Мечта» определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением, с учетом мнения представительного органа работников МБУ СШ № 22 «Мечта».

Установленная система оплаты труда распространяет свое действие, в том числе и на формирование фонда оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда МБУ СШ № 22 «Мечта» формируется на календарный год

исходя из объема субсидии на обеспечение выполнения муниципального задания, в пределах средств, предусмотренных в бюджете Волгограда на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников МБУ СШ № 22 «Мечта» осуществляется в пределах фонда оплаты труда МБУ СШ № 22 «Мечта», сформированного на календарный год.

1.6. Изменение фонда оплаты труда МБУ СШ № 22 «Мечта» в течение календарного года может производиться в случаях:

- проведения индексации базовых окладов (базовых должностных окладов) работников МБУ СШ № 22 «Мечта» на основании соответствующего нормативного правового акта Волгограда;

- выделения дополнительных бюджетных ассигнований на доведение заработной платы работников МБУ СШ № 22 «Мечта» до уровня установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

- увеличения (уменьшения) штатной численности МБУ СШ № 22 «Мечта».

Изменение фонда оплаты труда МБУ СШ № 22 «Мечта» осуществляется исходя из возможностей бюджета Волгограда на соответствующий финансовый год.

1.7. Индексация базовых окладов (базовых должностных окладов) осуществляется в размерах и сроках, устанавливаемых соответствующим нормативно-правовым актом Волгограда.

1.8. Оплата труда работников МБУ СШ № 22 «Мечта», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Месячная заработная плата работника МБУ СШ № 22 «Мечта», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

1.11. Руководитель МБУ СШ № 22 «Мечта» несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с Положением и соблюдение государственных гарантий.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников МБУ СШ № 22 «Мечта»

2.1. Условия оплаты труда работников МБУ СШ № 22 «Мечта»:

2.1.1. Оплата труда (заработная плата) работников МБУ СШ № 22 «Мечта» включает в себя:

- оклад (должностной оклад);

- стимулирующие выплаты;

- компенсационные выплаты.

2.1.2. Оклад (должностной оклад) работников МБУ СШ № 22 «Мечта» (за исключением тренеров) состоит из базового оклада (базового должностного оклада), установленного в соответствии с занимаемой должностью и повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу), установленных на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности.

Оклад (должностной оклад) тренера состоит из базового оклада (базового должностного оклада), установленного по должностям, включенным в профессиональную квалификационную группу работников в области физической культуры и спорта, повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу), норматива оплаты труда за количество часов тренерской работы, затраченных работником на реализацию программы спортивной подготовки, либо норматива оплаты труда за подготовку одного спортсмена на этапах спортивной подготовки.

2.1.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), работников МБУ СШ

№ 22 «Мечта» за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), согласно приложению 1 к настоящему Положению.

По должностям, не включенным в ПКГ, размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Должности служащих и профессии рабочих должны соответствовать уставным целям деятельности МБУ СШ № 22 «Мечта» и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартах.

2.1.4. К базовому окладу (базовому должностному окладу) работника устанавливается персональный повышающий коэффициент с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу) работников образует оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой складываются (а не перемножаются).

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада (базового должностного оклада) по соответствующим ПКГ и должностям, не включенным в ПКГ, на величину персонального повышающего коэффициента.

2.1.5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере не более 5,0 к базовому окладу (базовому должностному окладу) работников МБУ СШ № 22 «Мечта» (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера).

Размер персонального повышающего коэффициента в отношении каждого конкретного работника определяется на основании критериев, установленных учредителем (главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение). Критерии формируются с учетом уровня профессиональной подготовки работника МБУ СШ № 22 «Мечта», сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.1.6. Размер компенсационных и стимулирующих выплат определяется от размера оклада (должностного оклада) в процентном или в абсолютном выражении.

При установлении работникам МБУ СШ № 22 «Мечта» указанных выплат в процентном выражении расчет производится следующим образом:

- для работников, тренеров, имеющих тренерскую нагрузку менее ставки - пропорционально от доли занимаемой штатной единицы и (или) тренерской нагрузки;
- для работников, имеющих нагрузку в размере ставки, тренеров, имеющих нагрузку в размере ставки и более, - от оклада (должностного оклада).

2.1.7. Размер компенсационных и стимулирующих выплат определяется от размера оклада (должностного оклада) в процентном или в абсолютном выражении.

2.1.8. Тарификация работников МБУ СШ № 22 «Мечта» производится один раз в год на начало календарного года (тренировочного периода) и оформляется тарификационным списком.

2.1.9. При наступлении у работника МБУ СШ № 22 «Мечта» права на изменение установленного ему повышающего коэффициента, размера компенсационных и стимулирующих выплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности применение повышающего коэффициента производится со дня, следующего за днем окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.2. Условия оплаты труда тренерского состава работников МБУ СШ № 22 «Мечта»:

2.2.1. Оплата труда тренеров производится:

по нормативам за количество часов тренерской работы, затраченных работником на реализацию программы спортивной подготовки в группах начальной подготовки, а также на

выполнение работы физкультурно-спортивной направленности по месту проживания граждан в соответствии с табелем учета рабочего времени;

по нормативам за подготовку спортсменов на начальном этапе, тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), этапе совершенствования спортивного мастерства и этапе высшего спортивного мастерства, установленных в зависимости от численного состава спортсменов на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (таблица №1).

2.2.2. Нормирование труда тренеров производится в соответствии с локальными нормативными актами МБУ СШ № 22 «Мечта».

2.2.3. Наполняемость групп и определение максимального объема тренировочной нагрузки осуществляется в соответствии с требованиями Федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта «танцевальный спорт».

Максимальная наполняемость групп устанавливается локальным нормативным актом МБУ СШ № 22 «Мечта».

Максимальный объем тренировочной нагрузки для тренеров определяется в соответствии с требованиями Федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта «танцевальный спорт». Объем тренировочной нагрузки, начиная с тренировочного этапа (этапа спортивной специализации), не может быть меньше 75 процентов от максимальной нагрузки, при условии успешного освоения программы по виду спорта, выполнения нормативов по виду спорта и нормативов общей физической и специальной физической подготовки в соответствии с Федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта «танцевальный спорт».

2.2.4. Нормативы оплаты труда тренеров за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с таблицей №1.

Таблица № 1

**Размеры расчетных нормативов оплаты труда тренера за подготовку одного спортсмена на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта**

| Этап спортивной подготовки                         | Период подготовки (лет) | Размер норматива оплаты труда тренеров за подготовку одного спортсмена по группам вида спорта (до %) |           |            |
|----------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|
|                                                    |                         | I группа                                                                                             | II группа | III группа |
| Спортивно-оздоровительный                          | весь период             | 2,2                                                                                                  | 2,2       | 2,2        |
| Начальной подготовки                               | первый год              | 3                                                                                                    | 3         | 3          |
|                                                    | второй год              | 6                                                                                                    | 5         | 4          |
|                                                    | третий год              |                                                                                                      |           |            |
| Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | первый год              | 9                                                                                                    | 8         | 7          |
|                                                    | второй год              | 10                                                                                                   | 9         | 8          |
|                                                    | третий год              | 13                                                                                                   | 11        | 9          |
|                                                    | четвертый год           | 14                                                                                                   | 12        | 10         |
|                                                    | пятый год               | 15                                                                                                   | 13        | 11         |
| Совершенствования спортивного мастерства           | до одного года          | 24                                                                                                   | 21        | 18         |
|                                                    | свыше одного            | 39                                                                                                   | 34        | 29         |

|                                |             |    |    |    |
|--------------------------------|-------------|----|----|----|
|                                | года        |    |    |    |
| Высшего спортивного мастерства | весь период | 45 | 40 | 35 |

Примечание к таблице:

1. При нормировании труда тренеров, виды спорта распределяются по следующим группам:

к I группе - все олимпийские виды спорта (спортивные дисциплины), кроме командных игровых видов спорта;

к II группе - олимпийские командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

к III группе - другие виды спорта (спортивные дисциплины), не отнесенные к I и II группам и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

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

3. Норматив оплаты труда тренера по виду спорта, работающего преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки, повышается на 0,5 процента при сохранении в течение двух лет не менее 70 процентов контингента спортсменов.

4. В зависимости от специфики вида спорта кроме основного тренера допускается привлечение на этапах спортивной подготовки дополнительного второго тренера по общефизической и специальной физической подготовке, тренеров по смежным видам спорта при условии их одновременной работы со спортсменами в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Оплата труда тренеров (второго тренера, тренеров по смежным видам спорта) не должна суммарно превышать 50 процентов размера норматива оплаты труда основного тренера, при условии их одновременной работы со спортсменами.

2.2.5. Оплата труда тренеров производится за норму часов тренерской работы. Норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) устанавливается в размере 24 часа в неделю.

2.2.6. Тренеру, выполняющему с его письменного согласия работу ниже или выше установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактическому объему выполненной тренерской работы.

2.2.7. При объединении в одну группу спортсменов, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях спортивного мастерства спортсменов не должна превышать двух спортивных разрядов (званий).

2.2.8. Тарифицирование тренеров, участвующих в реализации программ спортивной подготовки с несколькими группами спортсменов, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе.

2.2.9. При бригадном методе работы (работа по реализации программы спортивной подготовки более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом спортсменов, закрепленным персонально за каждым специалистом) результативность деятельности отдельного работника при тарифицировании определяется с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов), вклада в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы.

2.2.10. Численность тренерского состава, непосредственно осуществляющего спортивную подготовку определяется сводным планом комплектования, утвержденным руководителем МБУ СШ № 22 «Мечта» и согласованным с учредителем.

### 3. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

3.1. В целях стимулирования работников МБУ СШ № 22 «Мечта» к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу предусматриваются средства в размере не более 30 процентов от фонда оплаты труда МБУ СШ № 22 «Мечта», формируемого за счет средств, выделенных на выполнение муниципального задания.

3.2. МБУ СШ № 22 «Мечта» вправе направлять средства, полученные от приносящей доход деятельности (за исключением добровольных пожертвований) на выплаты стимулирующего характера работникам МБУ СШ № 22 «Мечта».

3.3. Выплаты стимулирующего характера работникам МБУ СШ № 22 «Мечта» устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБУ СШ № 22 «Мечта». *МБУ СШ № 22 «Мечта» самостоятельно разрабатывает показатели и критерии оценки эффективности труда работников.*

3.5. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ) надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе (таблица № 2,3);
- ) надбавка за качество выполняемых работ (таблица № 4);
- ) ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- ) надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнований;
- д) ежемесячная надбавка за стаж работы;
- е) премиальные выплаты.

Решение о введении соответствующих видов надбавок стимулирующего характера, их конкретных размерах и условия их выплаты принимается руководителем МБУ СШ № 22 «Мечта» самостоятельно.

3.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливается работникам МБУ СШ № 22 «Мечта» с учетом уровня профессиональной подготовки конкретного работника МБУ СШ № 22 «Мечта», напряженности и интенсивности при выполнении должностных обязанностей.

Решение об установлении и размере надбавки за интенсивность и высокие результаты в работе принимается руководителем МБУ СШ № 22 «Мечта» персонально в отношении каждого конкретного работника МБУ СШ № 22 «Мечта» на основании критериев, определенных коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами МБУ СШ № 22 «Мечта» с учетом мнения представительного органа работников МБУ СШ № 22 «Мечта».

3.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- надбавка за качество выполняемых работ;
- ежемесячная надбавка за квалификацию (классность) водителям транспортных средств;
- ежемесячная надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

3.7.1. Размер надбавки за качество выполняемых работ работникам МБУ СШ № 22 «Мечта» определяются в соответствии с критериями оценки работы за качество выполняемых работ, указанными в таблице № 4.

**Критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты в работе  
тренерского состава**

| №№<br>п/п                                                                                 | Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ                                                                                                                                                                                 | Рекомендуемый размер выплаты в % от базового оклада (должностного оклада) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <b>На этапе начальной подготовки</b>                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                           |
| 2.1.                                                                                      | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)                                                                                                                        | 10                                                                        |
| 2.2.                                                                                      | Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе)                                                                                                           | 20                                                                        |
| 2.3.                                                                                      | Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее 40% из числа занимающихся в группе)                                                                                                                                                               | 20                                                                        |
| <b>На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)</b>                            |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                           |
| 2.4.                                                                                      | Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)                                                                                                                        | 10                                                                        |
| 2.5.                                                                                      | Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе)                                                                                                           | 10                                                                        |
| 2.6.                                                                                      | Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% спортсменов в группе в сравнении с предыдущим этапом подготовки)                                                                          | 30                                                                        |
| 2.7.                                                                                      | Результаты участия во Всероссийских и международных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% спортсменов в группе в сравнении с предыдущим этапом подготовки)                                                       | 40                                                                        |
| 2.8.                                                                                      | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта РФ (наличие)                                                                                                                                                                          | 50                                                                        |
| 2.9.                                                                                      | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд ЮФО и РФ (за каждого спортсмена)                                                                                                                                                               | 50                                                                        |
| <b>На этапе совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства</b> |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                           |
| 2.10.                                                                                     | Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)                                                                                                                                                         | 10                                                                        |
| 2.11.                                                                                     | Стабильность спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% спортсменов в группе в сравнении с предыдущим этапом подготовки) | 40                                                                        |
| 2.12.                                                                                     | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта РФ (наличие)                                                                                                                                                                          | 50                                                                        |
| 2.13.                                                                                     | Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд ЮФО и РФ (за каждого спортсмена)                                                                                                                                                               | 50                                                                        |

**Критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты в работе  
(другие работники)**

| №<br>п/п                                                              | Критерии                                                                                                                                                                                                             | Категории работников                                                                                     | % от<br>должностного<br>оклада | Периодичность<br>выплат            |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| <b>1. Интенсивность и напряженность, высокие результаты в работе:</b> |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                          |                                |                                    |
| 1.1                                                                   | Участие в инновационной деятельности, создание и внедрение авторской программы, подготовка авторских методических разработок, создание нового методического материала, обобщение опыта профессиональной деятельности | зам. директора,<br>старший инструктор –<br>методист,<br>инструктор –<br>методист,<br>тренер              | до 30                          | По итогам<br>полугодия             |
| 1.2                                                                   | За обеспечение успешного выступления в областных, всероссийских и международных соревнованиях.                                                                                                                       | Директор,<br>зам. директора,<br>старший инструктор –<br>методист,<br>инструктор –<br>методист,<br>тренер | От 5 до 200                    | С момента<br>выступления<br>на год |
| 1.3                                                                   | Успешное выступление в различных смотрах – конкурсах: городской – областной – всероссийский -                                                                                                                        | зам. директора,<br>старший инструктор –<br>методист,<br>инструктор –<br>методист,<br>тренер              | до 30                          | Ежеквартально                      |
| 1.4                                                                   | Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.                                                                                                                    | Зам. директора,<br>администратор,<br>старший инструктор –<br>методист, инструктор<br>– методист, тренер  | до 20                          | Ежеквартально                      |
| 1.5                                                                   | Повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения:<br>- за функционирование информационной среды (поддержка сайта, подготовка статьи в СМИ, создание информационного стенда)                                  | зам. директора,<br>старший инструктор –<br>методист,<br>инструктор –<br>методист, тренер                 | до 30                          | Ежеквартально                      |
| 1.6                                                                   | За организацию и руководство комиссией по охране труда и техники безопасности                                                                                                                                        | ответственный                                                                                            | до 50                          | По итогам<br>полугодия             |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                 |       |                     |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------|---------------------|
| 1.7 | За наличие почетных званий:<br>-Грамота Министерства спорта, туризма и молодежной политики РФ;<br>- «Отличник ФК», «За заслуги в развитии ФКиС», за МСМК;<br>-За звание «Заслуженный тренер России», «Заслуженный работник ФК РФ» и др. государственные награды | Все категории работников                        | до 50 | По итогам полугодия |
| 1.8 | За наличие собственной материально-технической базы                                                                                                                                                                                                             | Директор, зам. директора, заведующий хозяйством | до 20 | По итогам полугодия |
| 1.9 | Оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач                                                                                                                                                                                                    | ответственный                                   | до 20 | Ежеквартально       |

**2. Дополнительные виды работ, не предусмотренные должностной инструкцией**

|     |                                                                                                                                                                   |                                                                              |       |                                                             |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------------------------------------------|
| 2.1 | За организацию работы по охране труда и технике безопасности, пожарную безопасность,                                                                              | Ответственный по приказу                                                     | до 50 | Ежеквартально                                               |
| 2.2 | За создание локальных нормативных документов (положений, инструкций, проектов приказов)                                                                           | зам. директора, старший инструктор – методист, инструктор - методист         | до 30 | По итогам полугодия, в течение следующего отчетного периода |
| 2.3 | За развитие материальных ресурсов: (наличие, обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке спортивного инвентаря и технического оборудования, залов). | Директор, зам. директора, заведующий хозяйством, уборщик служебных помещений | до 50 | По итогам полугодия, в течение следующего отчетного периода |
| 2.4 | Содержание учреждения в образцовом порядке, обеспечение санитарно - гигиенических условий в помещениях учреждения                                                 | заведующий хозяйством, уборщик служебных помещений                           | до 50 | По итогам полугодия, в течение следующего отчетного периода |
| 2.5 | За организацию договорных отношений                                                                                                                               | ответственный                                                                | до 30 | По итогам полугодия, в течение следующего отчетного периода |

|                                            |                                                                                                                     |                                                                                                    |       |                                                             |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------------------------------------------|
| 5                                          | За увеличение объема работы, выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностной инструкцией работника | ответственный по приказу                                                                           | до 50 | По итогам полугодия, в течение следующего отчетного периода |
| <b>3. За выполнение особо важных работ</b> |                                                                                                                     |                                                                                                    |       |                                                             |
| 1                                          | При подготовке учреждения к началу тренировочного года                                                              | все категории работников                                                                           | до 30 | Разовые выплаты                                             |
| 2                                          | Подготовка и проведение организационно - спортивных и методических мероприятий, праздников                          | директор,<br>зам. директора,<br>старший инструктор – методист,<br>инструктор – методист,<br>тренер | до 50 | Разовые выплаты                                             |

Таблица 4

**Критерии установления выплат за качество выполняемых работ**

| № п/п | Критерии                                                                                       | Категории работников                                                                               | % от должностного оклада | Периодичность выплат                                        |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 1.    | За качество подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | директор,<br>зам. директора,<br>старший инструктор – методист,<br>инструктор – методист,<br>тренер | до 50                    | Разовые выплаты                                             |
| 2.    | За профессионализм и оперативность в решении вопросов                                          | все категории работников                                                                           | до 30                    | По итогам полугодия, в течение следующего отчетного периода |
| 3.    | Положительные результаты деятельности учреждения по итогам инспекторских проверок              | директор,<br>зам. директора,<br>старший инструктор – методист,<br>инструктор – методист            | до 50                    | Разовые выплаты                                             |
| 4.    | Подготовка и успешное выступление спортсменов в разных возрастных категориях                   | все категории работников                                                                           | до 30                    | По итогам полугодия, в течение следующего отчетного периода |

|    |                                                                                 |                                                                                        |       |                                                             |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------------------------------------------|
| 5. | Повышение квалификации не реже 1 раза в 4 года, профессиональная переподготовка | директор, зам. директора, старший инструктор – методист, инструктор – методист, тренер | до 10 | Разовые выплаты                                             |
| 6. | Отсутствие претензий к результатам выполнения работ                             | все категории работников                                                               | до 50 | По итогам полугодия, в течение следующего отчетного периода |

3.7.2. Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается руководителю МБУ СШ № 22 «Мечта», его заместителям, тренерам, инструкторам-методистам (включая старших), которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР в соответствии с профилем выполняемой работы пропорционально доле занимаемой штатной единицы (но не более одной ставки) в размерах в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

| № п/п | Основания для установления надбавки                                                                                                                                                                                                                                                                       | Размер надбавки (%) |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1     | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 3                   |
| 1     | Работникам, имеющим спортивные звания, почетные спортивные звания, звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, в наименовании которых имеются словосочетания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер» | 25                  |
| 2     | Руководителю и специалистам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю                                                                                                                                                                                    | 10                  |
| 3     | Работникам, награжденным ведомственными наградами Российской Федерации, Волгоградской области, в наименовании которых имеются словосочетания «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта»                                                                | 10                  |
| 4     | Работникам, имеющим почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, в наименовании которых имеются словосочетание «Заслуженный работник физической культуры»                                                                                                     | 20                  |
| 5     | Руководителю и специалистам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю                                                                                                                                                                                      | 20                  |

При наличии у работника нескольких оснований (например, наличия почетного звания и ученой степени) надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

3.8. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается тренерам (включая старших), инструкторам-методистам (включая старших), пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) тренерской нагрузки в процентах от оклада (должностного оклада) в следующих размерах за наличие:

высшей квалификационной категории – от 30 до 60 процентов;

первой квалификационной категории – от 20 до 30 процентов;

второй квалификационной категории – от 10 до 20 процентов.

Установление, изменение размера надбавки за квалификационную категорию производится со дня присвоения квалификационной категории соответствующей аттестационной комиссией.

3.9. Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и выплачивается в следующих размерах в соответствии с таблицей № 6.

Таблица №6

| N<br>п/п | Уровень соревнований, показатели<br>подготовки    | Занятое<br>место | Размеры<br>доплат<br>тренеру<br>по виду<br>спорта,<br>участвовав-<br>шему в<br>подготовке<br>одного<br>спортсмена<br>(команды)<br>(%) | Размеры<br>доплат иным<br>работникам<br>учреждения,<br>принимав-<br>шим<br>совместное с<br>тренером<br>участие в<br>подготовке<br>одного<br>спортсмена<br>(команды)<br>(%) |
|----------|---------------------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | 2                                                 | 3                | 4                                                                                                                                     | 5                                                                                                                                                                          |
| 1        | В личных и командных видах спортивных дисциплин   |                  |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |
| 1.1      | Олимпийские (паралимпийские, сурдлимпийские) игры | 1-6              | от 5 до 200                                                                                                                           | от 5 до 10                                                                                                                                                                 |
|          | Чемпионат мира, Европы                            | 1-3              |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |
| 1.2      | Чемпионат мира, Европы                            | 4-6              | от 5 до 150                                                                                                                           | от 5 до 10                                                                                                                                                                 |
|          | Кубок мира                                        | 1-6              |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |
|          | Всемирная универсиада                             | 1-6              |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |
|          | Европейские игры                                  | 1-3              |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |
|          | Кубок Европы                                      | 1-3              |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |
|          | Чемпионат России                                  | 1-3              |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |
|          | Кубок России                                      | 1                |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |
| 1.3      | Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры | Участие          | от 5 до 80                                                                                                                            | от 3,1 до 5                                                                                                                                                                |
|          | Чемпионат мира, Европы                            | Участие          |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |
|          | Кубок мира                                        | Участие          |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |
|          | Всемирная универсиада                             | Участие          |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |
|          | Европейские игры                                  | 4-6              |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |
|          | Кубок Европы                                      | 4-6              |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |
|          | Первенство мира, Европы                           | 1-6              |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                            |

|     |                                                                                                                                                                                        |     |            |             |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------------|-------------|
|     | Юношеские олимпийские игры                                                                                                                                                             | 1-6 |            |             |
|     | Чемпионат России                                                                                                                                                                       | 4-5 |            |             |
|     | Всероссийская универсиада                                                                                                                                                              | 1   |            |             |
|     | Первенство России среди юниоров                                                                                                                                                        | 1   |            |             |
|     | Прочие всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий, и спортивных мероприятий  | 1   |            |             |
|     | Спартакиада молодежи России, Спартакиада учащихся России (финальные соревнования)                                                                                                      | 1   |            |             |
|     | Первенство России среди юношей                                                                                                                                                         | 1   |            |             |
| 1.4 | Всероссийская универсиада                                                                                                                                                              | 2-3 | от 5 до 60 | 3           |
|     | Первенство России среди юниоров                                                                                                                                                        | 2-3 |            |             |
|     | Прочие всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий, и спортивных мероприятий  | 2-3 |            |             |
|     | Спартакиада молодежи России, Спартакиада учащихся России (финальные соревнования)                                                                                                      | 2-3 |            |             |
|     | Первенство России среди юношей                                                                                                                                                         | 2-3 |            |             |
| 1.5 | Прочие межрегиональные спортивные соревнования, внесенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий, и спортивных мероприятий | 1   | от 5 до 40 | от 3,1 до 4 |
| 1.6 | Прочие межрегиональные спортивные соревнования, внесенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий, и спортивных мероприятий | 2-3 | от 5 до 30 | от 2,1 до 3 |
| 1.7 | Перевод спортсмена в государственное учреждение физической культуры и спорта Волгоградской области для повышения уровня его спортивного мастерства:                                    |     |            |             |
|     | в спортивную школу олимпийского резерва                                                                                                                                                |     | от 5 до 20 | 2           |
|     | в училище олимпийского резерва                                                                                                                                                         |     | от 5 до 30 | от 2,1 до 3 |
|     | в центр спортивной подготовки                                                                                                                                                          |     |            |             |

#### Примечание к таблице:

1. Размер надбавки работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения со дня показанного спортсменом спортивного результата на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует в течение 12 месяцев.

Размер надбавки работникам учреждения по результатам соревнований, проводимых с периодичностью более одного года, устанавливается до проведения следующих соревнований данного уровня с возможностью пересмотра размера надбавки на основании доведенного до учреждения объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания.

2. Если в период действия установленной надбавки работнику, спортсмен улучшил спортивный результат, то ее размер, соответственно, увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

В случае отчисления или перевода спортсмена в другое учреждение за тренером, подготовившим спортсмена, сохраняется надбавка до истечения срока ее действия.

2. К категории иных работников учреждения, принимавших совместно с тренером участие в подготовке одного спортсмена (команды) относятся:

заместители руководителя учреждения, непосредственно отвечавшие за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

иные работники учреждения, оказавшие практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях (лицам, участвовавшим в спортивной подготовке, медицинским работникам организаций).

3.10. Работникам МБУ СШ № 22 «Мечта» в зависимости от стажа работы в государственных и муниципальных физкультурно-спортивных и образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, по основному месту работы устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы по специальности в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

|                                                 |                 |
|-------------------------------------------------|-----------------|
| при стаже работы от 1 до 5 лет (включительно)   | - 5 процентов;  |
| при стаже работы от 5 до 10 лет (включительно)  | - 10 процентов; |
| при стаже работы от 10 до 20 лет (включительно) | - 15 процентов; |
| при стаже работы свыше 20 лет                   | - 20 процентов. |

В стаж работы, дающий право на установление работникам МБУ СШ № 22 «Мечта» ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за стаж работы, засчитываются периоды, которые до вступления в силу настоящего Положения были включены работникам учреждения в указанный стаж.

Стаж работы, учитываемый для установления размера ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав и порядок работы которой утверждается локальным нормативным актом работодателя.

3.11. Премияльные выплаты работникам учреждения (за исключением руководителя МБУ СШ № 22 «Мечта») включают в себя:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные премиальные выплаты.

3.12. Премирование по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется в целях поощрения работников МБУ СШ № 22 «Мечта» за дополнительные или улучшенные результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам при наличии экономии фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

3.13. Премияльные выплаты работникам за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

3.14. Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда по решению руководителя МБУ СШ № 22 «Мечта» на основании критериев, установленных локальным нормативным актом МБУ СШ № 22 «Мечта».

#### 4. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам МБУ СШ № 22 «Мечта» (в том числе руководителю МБУ СШ № 22 «Мечта», его заместителям и главному бухгалтеру МБУ СШ № 22 «Мечта») относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты работникам МБУ СШ № 22 «Мечта», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада).

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляются в следующем порядке:

4.3.1. За работу в ночное время (с 22.00 часов предшествующего дня до 06.00 часов следующего дня) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации работникам МБУ СШ № 22 «Мечта» устанавливается повышенная оплата труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом МБУ СШ № 22 «Мечта», принимаемым с учетом мнения представительного органа работников МБУ СШ № 22 «Мечта».

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов от оклада (должностного оклада) за каждый час работы ночное время.

4.3.2. Повышенная оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяются коллективным договором, локальным нормативным актом МБУ СШ № 22 «Мечта».

4.3.3. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом МБУ СШ № 22 «Мечта» или трудовым договором.

4.3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника МБУ СШ № 22 «Мечта» без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника учреждения производится с учетом положений статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником МБУ СШ № 22 «Мечта» и работодателем с учетом содержания и (или) характера дополнительной работы.

4.4. Размер выплат компенсационного характера определяется МБУ СШ № 22 «Мечта» самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда.

## 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя МБУ СШ № 22 «Мечта», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя МБУ СШ № 22 «Мечта» устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Размер должностного оклада руководителя МБУ СШ № 22 «Мечта» определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя МБУ СШ № 22 «Мечта» устанавливается учредителем (главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение) в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя МБУ СШ № 22 «Мечта», утвержденным учредителем (главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение).

5.4. Среднемесячная заработная плата руководителя МБУ СШ № 22 «Мечта», его заместителей и главного бухгалтера, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МБУ СШ № 22 «Мечта», его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБУ СШ № 22 «Мечта» (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный действующим законодательством Российской Федерации.

5.5. Решение об установлении руководителю МБУ СШ № 22 «Мечта» выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 4 настоящего Положения и их размере, принимается учредителем (главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение) персонально в отношении конкретного руководителя.

5.6. Решение об установлении руководителю МБУ СШ № 22 «Мечта» выплат стимулирующего характера, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения и их размере, принимается учредителем (главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение) на основании критериев, утвержденных учредителем (главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение).

5.7. Размер премии по итогам работы за квартал руководителю МБУ СШ № 22 «Мечта» устанавливает учредитель (главный распорядитель бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение) по результатам оценки деятельности учреждения в целом с учетом объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей работы МБУ СШ № 22 «Мечта» за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания, зарезервированных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на эти цели. Размер премиального фонда руководителя устанавливается учредителем (главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится учреждение) ежегодно, но не более 5 процентов от фонда оплаты труда МБУ СШ № 22 «Мечта».

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя МБУ СШ № 22 «Мечта» могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам МБУ СШ № 22 «Мечта».

5.8. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя и главного бухгалтера МБУ СШ № 22 «Мечта» устанавливаются руководителем МБУ СШ № 22 «Мечта» на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБУ СШ № 22 «Мечта».

«Мечта» на основании критериев, установленных локальным нормативным актом МБУ СШ № 22 «Мечта», принимаемым с учетом мнения представительного органа работников МБУ СШ № 22 «Мечта».

Конкретный размер оклада (должностного оклада), условия и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБУ СШ № 22 «Мечта» устанавливаются трудовым договором.

5.9. Заместителям руководителя МБУ СШ № 22 «Мечта» и главному бухгалтеру с учетом условий труда устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения.

5.10. Руководителю МБУ СШ № 22 «Мечта» приказом учредителя может устанавливаться тренерская нагрузка в пределах рабочего времени по основной должности или по совместительству в размере не более 0,5 ставки тренера в соответствии с профессиональным образованием, стажем работы и квалификационной категорией.

Заместителям руководителя МБУ СШ № 22 «Мечта» приказом руководителя МБУ СШ № 22 «Мечта» может устанавливаться дополнительная работа, в том числе тренерская нагрузка, в пределах рабочего времени по основной должности или по совместительству в размере не более 0,5 ставки при совмещении профессии в соответствии с профессиональным образованием, стажем работы и квалификационной категорией.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам МБУ СШ № 22 «Мечта» может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) в пределах фонда оплаты труда МБУ СШ № 22 «Мечта». Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам МБУ СШ № 22 «Мечта» определяются МБУ СШ № 22 «Мечта» самостоятельно и устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения.

6.2. Размер материальной помощи работнику МБУ СШ № 22 «Мечта» (в том числе руководителю МБУ СШ № 22 «Мечта», его заместителям и главному бухгалтеру) не может превышать двух окладов (должностных окладов) в год.

6.3. Решение о выплате и размере материальной помощи работникам МБУ СШ № 22 «Мечта» принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника МБУ СШ № 22 «Мечта».

Решение о выплате материальной помощи работникам МБУ СШ № 22 «Мечта» оформляется распоряжением (приказом) руководителя МБУ СШ № 22 «Мечта».

6.4. Решение о выплате и размере материальной помощи руководителю МБУ СШ № 22 «Мечта» принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя.

Решение о выплате материальной помощи руководителю МБУ СШ № 22 «Мечта» оформляется приказом учредителя.

6.4. В случае увольнения работника МБУ СШ № 22 «Мечта», выплаченная ему материальная помощь перерасчету и удержанию не подлежит.

**РАЗМЕРЫ  
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ВОЛГОГРАДА**

| №№<br>п/п | Профессиональная квалификационная группа/<br>квалификационный уровень                                                                                                                        | Размер<br>базового<br>оклада<br>(базового<br>должностног<br>о<br>оклада)<br>(руб.) |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 1         | 2                                                                                                                                                                                            | 3                                                                                  |
|           | <b>Профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ) должностей работников физической культуры и спорта (утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 г. № 165н)</b> |                                                                                    |
| <b>1.</b> | <b>ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня</b>                                                                                                                 |                                                                                    |
| 1.1.      | 1 квалификационный уровень                                                                                                                                                                   | 3 696                                                                              |
| <b>2.</b> | <b>ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня</b>                                                                                                                 |                                                                                    |
| 2.1.      | 1 квалификационный уровень (спортсмен-инструктор)                                                                                                                                            | 5 729                                                                              |
| 2.2.      | 2 квалификационный уровень (инструктор-методист, тренер)                                                                                                                                     | 5 939                                                                              |
| 2.3.      | 3 квалификационный уровень (старший инструктор-методист)                                                                                                                                     | 6 598                                                                              |
| <b>3.</b> | <b>ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня</b>                                                                                                                |                                                                                    |
| 3.1.      | 1 квалификационный уровень                                                                                                                                                                   | 6 731                                                                              |
| 3.2.      | 2 квалификационный уровень                                                                                                                                                                   | 7 786                                                                              |
|           | <b>ПКГ «Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н)</b>                                |                                                                                    |
| <b>4.</b> | <b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>                                                                                                                          |                                                                                    |
| 4.1.      | 1 квалификационный уровень <i>инст. по кадрам</i>                                                                                                                                            | 3 696                                                                              |
| 4.2.      | 2 квалификационный уровень                                                                                                                                                                   | 4 093                                                                              |
| <b>5.</b> | <b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>                                                                                                                          |                                                                                    |
| 5.1.      | 1 квалификационный уровень (секретарь руководителя)                                                                                                                                          | 4 093                                                                              |
| 5.2.      | 2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)                                                                                                                                           | 4 910                                                                              |

|       |                                                                                                                                 |       |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 5.3.  | 3 квалификационный уровень                                                                                                      | 5 114 |
| 5.4.  | 4 квалификационный уровень                                                                                                      | 5 729 |
| 5.5.  | 5 квалификационный уровень                                                                                                      | 6 136 |
| 6.    | <b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>                                                            |       |
| 6.1.  | 1 квалификационный уровень                                                                                                      | 5 412 |
| 6.2.  | 2 квалификационный уровень                                                                                                      | 5 682 |
| 6.3.  | 3 квалификационный уровень                                                                                                      | 6 071 |
| 6.4.  | 4 квалификационный уровень                                                                                                      | 6 269 |
| 6.5.  | 5 квалификационный уровень                                                                                                      | 6 598 |
| 7.    | <b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»</b>                                                          |       |
| 7.1.  | 1 квалификационный уровень                                                                                                      | 6 860 |
| 7.2.  | 2 квалификационный уровень                                                                                                      | 7 258 |
| 7.3.  | 3 квалификационный уровень                                                                                                      | 7 917 |
|       | <b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих» (утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н)</b>   |       |
| 8.    | <b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>                                                              |       |
| 8.1.  | 1 квалификационный уровень (уборщица служебных помещений)                                                                       | 3 696 |
| 8.2.  | 2 квалификационный уровень                                                                                                      | 3 960 |
| 9.    | <b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>                                                              |       |
| 9.1.  | 1 квалификационный уровень                                                                                                      | 4 093 |
| 9.2.  | 2 квалификационный уровень                                                                                                      | 4 378 |
| 9.3.  | 3 квалификационный уровень                                                                                                      | 4 704 |
| 9.4.  | 4 квалификационный уровень                                                                                                      | 5 318 |
|       | <b>ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н)</b>           |       |
| 10.   | <b>ПКГ должностей педагогических работников</b>                                                                                 |       |
| 10.1. | 2 квалификационный уровень (концертмейстер)                                                                                     | 5 939 |
|       | <b>ПКГ должностей работников сельского хозяйства (утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 17 июля 2008 г. № 339н)</b> |       |
| 11.   | <b>ПКГ должностей работников сельского хозяйства третьего уровня</b>                                                            |       |
| 11.1. | 3 квалификационный уровень                                                                                                      | 6 202 |
| 12.   | <b>ПКГ должностей работников сельского хозяйства четвертого уровня</b>                                                          |       |
| 12.1. | 1 квалификационный уровень                                                                                                      | 6 860 |

Приложение 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
Спортивная школа № 22 «Мечта» г. Волгограда

**РАЗМЕРЫ  
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), НЕ  
ВКЛЮЧЕННЫХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ  
ГРУППЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ВОЛГОГРАДА**

| №№<br>п/п | Профессиональная квалификационная группа/<br>квалификационный уровень | Размер<br>базового<br>оклада<br>(базового<br>должностного<br>оклада)<br>(руб.) |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 1         | 2                                                                     | 3                                                                              |
| 1.        | Специалист по охране труда                                            | 5 412                                                                          |
| 2.        | Специалист по закупкам                                                | 5 412                                                                          |
| 3.        | Начальник отдела                                                      | 6 860                                                                          |
| 4.        | Старший тренер                                                        | 6 598                                                                          |