

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа №1»
г. Новочебоксарска Чувашской Республики
на 2023 – 2026 год

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)
Регистрационный № ___ от « ___ » _____ 2023 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, ф. и. о., подпись)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в Администрацию города
Новочебоксарска Чувашской Республики
Регистрационный № 321
от « 05 » 06 _____ 2023 года


Е. Ю. Дмитриев
(ф.и.о.)

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа № 1» города Новочебоксарска Чувашской Республики (далее-учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" от 04.12.2007 N 329-ФЗ;

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 26.12.2012 г.;

Закон ЧР «О социальном партнерстве» от 30 марта 2006 г. № 7 (в редакции от 05.06.2013 г. № 28);

Действующие федеральное, республиканское и муниципальное отраслевые соглашения в сфере физической культуры и спорта.

Коллективный договор заключен 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 по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя учреждения Овсянников Сергей Иванович (далее – работодатель);

работники учреждения в лице их представителя общего собрания коллектива в лице специалиста по охране труда Николаева Юрия Алексеевича (далее-работники)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. В соответствии со ст. 43 ТК РФ Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения. (Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора может быть приложением к коллективному договору). Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие (может быть установлен иной срок, например - год). Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

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

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.14. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с общим собранием коллектива.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Копия коллективного договора размещается работодателем на сайте учреждения в сети «Интернет».

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

1.17. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.18. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально- трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности образовательной организации).

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2026 год включительно.

III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора знакомить тренеров-преподавателей 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-преподавателей.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Помимо условий, установленных статьей 57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с тренером-преподавателем является условие об обязанности тренера-преподавателя соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

В трудовом договоре с тренером-преподавателем оговаривать объем учебно-тренировочной нагрузки работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

В трудовом договоре с тренером-преподавателем помимо дополнительных условий, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, могут предусматриваться дополнительные условия:

- о согласии тренера-преподавателя на передачу работодателем его персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующим виду или видам спорта, а в случае включения тренера-преподавателя в состав спортивной сборной команды Российской Федерации - также на передачу копии трудового договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта;

- об обязанности тренера-преподавателя соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью тренера-преподавателя;

- об осуществлении деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечении в полном объеме реализации учебно-тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в организации программой спортивной подготовки;

- о соблюдении правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;

- о необходимости уважения чести и достоинства лиц, занимающихся под его руководством;

- о применении методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки занимающихся форм, методов учебно-тренировочного процесса;

- об учете особенностей психофизического развития занимающихся и состояния их здоровья, соблюдения специальных условий, необходимых для прохождения учебно-тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие при необходимости с медицинскими организациями;

- о прохождении аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;

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

- о прохождении в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

- о соблюдении устава учреждения, обязанности не нарушать локальные нормативные акты организации (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами-преподавателями, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами учебно-тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

При приеме на работу работников, имеющих квалификационную категорию тренера-преподавателя, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.6. Уведомлять выборный орган организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников также соответственно, не позднее, чем за три месяца.

2.2.7. Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением. Уведомление выборный орган организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ 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.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии, в том числе досрочной);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с тренерской деятельностью;
- работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- супруги мобилизованных.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.12. Обеспечивать не реже одного раза в четыре года повышение квалификации тренеров-преподавателей, осуществляющих руководство прохождением лицами спортивной подготовки.

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем организации с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха, и отражается в приказах о направлении в служебную командировку.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем и может отражаться в приказе о направлении в служебную командировку.

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

На время отсутствия тренера-преподавателя в течение 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-преподавателем сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Расходы по проезду тренера-преподавателя к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, другие расходы, связанные с их участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды, возмещаются в порядке, предусмотренном федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями.

Супруги мобилизованных имеют право отказаться от командировки.

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки тренеров и приобрести другую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Выборный орган организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.5. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.6. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация, либо с изменением типа муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

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

2.8. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка Учреждения (Приложение №1) (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми Работодателем с учетом мнения представительного органа работников, условиями трудового договора, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом методических рекомендаций и указаний Минспорта России, Минобразования России.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.3. При определении режима рабочего времени тренеров-преподавателей, инструкторов - методистов им устанавливается продолжительность рабочего времени как для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю. При работе по совместительству до 18 часов в неделю. В рабочее время тренеров-преподавателей кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа тренера-преподавателя: индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией. Тренерам-преподавателям устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часа в неделю. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Непосредственная тренерская работа может включать в себя, в том числе, короткие перерывы, динамическую паузу, активный и пассивный отдых, время на подготовку к занятию, мероприятия по соблюдению техники безопасности и иные мероприятия, согласно дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, утвержденных в организации.

Соотношение непосредственно тренерской и иной работы тренера-преподавателя в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, с учетом дополнительных

образовательных программ спортивной подготовки, специальности и квалификации работника. В локальном нормативном акте Учреждения предусматривается не менее 75 % рабочего времени для использования на непосредственно тренерскую работу.

3.4. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

3.5. Под тренерской нагрузкой работников предлагается понимать тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии с занимающимися по видам деятельности, установленным планом или дополнительной образовательной программой спортивной подготовки, индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

3.6. Объем тренерской нагрузки работников, рекомендуется определять ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом организации. Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп. При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий год (учебно-тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

3.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ): - 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.

3.8. По заявлению работника, при согласии руководителя, приказом директора Учреждения может устанавливаться режим гибкого рабочего времени, при условии, что данный режим не приведет к снижению качества выполняемой работы.

3.9. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам согласно правилам внутреннего распорядка.

3.10. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.11. Выходными днями в Учреждении являются суббота и воскресенье. Для тренерского состава выходными является дни, согласно утвержденному расписанию учебно-тренировочных занятий.

3.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпуска. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из

оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.13. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определена ст.119 ТК РФ.

3.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.16. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

3.17. Работникам тренерского состава (тренерам-преподавателям,) и административно-методического аппарата Учреждения, непосредственно участвующим в реализации программ спортивной подготовки (директору, заместителю директора, инструкторам-методистам), предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дней.

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившего во время отпуска.

В отпускной стаж входит время службы мобилизованного.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работников без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течении рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.121 ТК РФ);

3.16. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

3.17. Тренеры-преподаватели имеют право на длительный оплачиваемый отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы со спортсменами высокого класса – членами сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских игр, чемпионатов мира).

3.18. 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.

3.19. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. Прислечение, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.20. Работникам могут предоставляться кратковременные отпуска с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для проводов близких родственников в армию – 1 день;
- похорон близких родственников – 3 дня;
- бракосочетание работника либо детей работника – 2 дня;
- рождения ребенка – 2 дня;
- за работу без листка нетрудоспособности в течение года — 3 дня.

3.21. Работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст.128 ТК РФ и 173 ТК РФ. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- родителям, воспитывающим детей до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- в связи с тяжелым заболеванием близкого родственника – до 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии 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;
- ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;

3.22. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Не рекомендуется привлечение к работе в выходные и праздничные дни супругов мобилизованных работников.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.23. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

3.24. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

В случае перевода заработной платы в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, такой перевод осуществляется за счет работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа каждого месяца).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты стимулирующего характера, и регулируется локальным Положением об оплате труда (Приложение № 2).

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно, в размере в соответствии со ст.236 Трудового кодекса РФ

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при изменении тарификационного списка тренеров-преподавателей;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы (выслуга лет) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях физической культуры и спорта и образования спортивной направленности;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 9 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 10 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте.

4.9. Компетенцию учреждения по установлению работникам системы оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего характера реализовывать через локальные нормативные акты:

- Положение об оплате труда;
- Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда;
- Положение о премировании;
- установление критериев и показателей эффективности деятельности.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

4.11. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда.

Месячная оплата труда работников не ниже размера минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе при неполном рабочем времени, трудового договора, заключенного на условиях совместительства.

Оплата работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе оплата сверхурочной работы, работы по совмещению профессий (должностей), работы в выходные и нерабочие праздничные дни и т. п., в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитываются.

Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в соответствии со ст.134 ТК РФ.

4.12. Оплата труда тренеров-преподавателей производится по тарификации за фактическое количество часов тренерской нагрузки в неделю и количества занимающихся на этапах подготовки.

Норма часов непосредственно тренерской работы (18 часов в неделю) является расчетной величиной для исчисления тренерам-преподавателям заработной платы за месяц, с учетом установленного учреждением, объема тренерской нагрузки в неделю.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия, выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату рекомендуется производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Допускается одновременная работа двух и более тренеров-преподавателей, а также иных работников, осуществляющих спортивную подготовку, с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими тренерами-преподавателями с учетом специфики избранного вида спорта, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

При одновременной работе двух и более тренеров-преподавателей установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

В связи с производственной необходимостью, (временно отсутствующий работник, участие в спортивных мероприятиях и иные) с письменного согласия работника, допускается проведение учебно-тренировочных занятий одновременно со спортсменами из разных групп (этапов спортивной подготовки), при соблюдении разницы в уровне подготовки спортсменов не превышающей двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, а также не превышением единовременной пропускной способности спортивного сооружения и максимального количественного состава объединенной группы, предусмотренной дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта с назначением выплат компенсационного характера за увеличение объема работы.

4.13. В период отмены занятий для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем тренеров-преподавателей и других работников организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.14. За работниками, привлекаемыми в период не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебно-тренировочной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

4.15. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается дополнительной работой, осуществляемой по правилам ст.60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, если производится в рамках рабочего времени по основной работе, или по правилам ст.60.1

Трудового кодекса Российской Федерации, если производится в свободное от основной работы время.

Поскольку в соответствии со ст. 160 ТК РФ не были проведены мероприятия по совершенствованию труда уборщиков служебных помещений, расчет оплаты труда для уборщиков служебных помещений осуществляется исходя из 500 кв.м. на 1 штатную единицу – нормы убираемой площади, действующей на день отмены типовых штатов. Уборка сверх 500 кв.м. оплачивается как дополнительная работа, исходя из ст.ст.60.1 или 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере одного должностного оклада за счёт субсидий выделенных учреждению на фонд оплаты труда.

5.2.4. Производить оплату труда специалистов с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в следующих случаях:

а) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории;

б) при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, реализуемые программы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

В целях материальной поддержки специалистов, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда (устанавливать доплату к ставке

заработной плате) с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

5.2.5. В случае истечения у специалиста перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно заключается соглашение по охране труда (является приложением к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении учебно-тренировочного процесса.

6.1.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н (в ред. приказа Минтруда РФ от 23.06.2020 N 365н).

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей, специалистов, специалистов по охране труда не реже 1 раза в три года.

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников организации требований инструкций, должностных обязанностей по охране труда к началу учебного года.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов по охране труда на рабочих местах.

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с итогами специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических, внеочередных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. Создать на паритетной основе комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя, либо руководителя структурного подразделения организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

9.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7

календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:
Директор

С. И. Овсянников
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
« » _____ 2023 г.

От работников:
Специалист по охране труда

Ю. А. Николаев
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
« » _____ 2023 г.

Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 1» города Новочебоксарска Чувашской Республики (Приложение № 2);
3. Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» города Новочебоксарска Чувашской Республики (Приложение № 3);
4. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» города Новочебоксарска Чувашской Республики (Приложение № 4)
5. Положение о материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» города Новочебоксарска Чувашской Республики (Приложение № 5);
6. Соглашение по охране труда (Приложение № 6);
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение №7);
8. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 8);
9. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) особо вредными условиями труда, работа в которых даёт право на повышение должностных окладов. (Приложение № 9).

СОГЛАСОВАНО

Специалист по охране труда

 Ю. А. Николаев

Протокол № 1 от 02 марта 2023 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «СШ №1»

города Новочебоксарска

 С. И. Овсянников

«» 2023 года

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

для работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа №1»
города Новочебоксарска Чувашской Республики

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. В соответствии с Конституцией РФ и Конституцией ЧР каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Трудовые отношения работников МБУ ДО «СШ № 1» города Новочебоксарска регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах (эффективных контрактах).

1.4. Настоящие Правила внутреннего распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива МБУ ДО «СШ № 1» города Новочебоксарска, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения по согласованию с представителем органа работников (ст. 190 ТК РФ).

1.6. С Правилами внутреннего трудового распорядка администрация знакомит каждого при приеме на работу.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

2.1. Работодатель имеет право на:

- управление школой и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом МБУ ДО «СШ № 1» города Новочебоксарска;
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- организацию условий труда работников;

- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер;
- решение других вопросов, установленных законодательством.

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать Трудовой кодекс Российской Федерации, нормативные акты о труде, договоры о труде;
- обеспечить работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- заключать коллективные договоры;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре (10 и 25 числа каждого месяца):
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья, занимающихся и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знания и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда, правил пожарной безопасности.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность труда;
- охрану труда;
- оплату труда не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
- отдых, который гарантируется, установленный законом Российской Федерации максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ отдельных категорий работников;
- получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с положением об аттестации работников государственных, муниципальных учреждений;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью в связи с работой;

3.2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором, уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный тренировочный процесс;

- содержать свое рабочее место и оборудование в исправном состоянии, поддерживать чистоту, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- соблюдать законные права занимающихся;

- поддерживать постоянную связь с родителями занимающихся;

- соблюдать этику взаимоотношений, быть внимательным к воспитанникам, вежливым с их родителями и членами коллектива;

3.3. Работодатель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в случаях, квалифицирующихся, как изменение существенных условий труда, при этом работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде.

4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

4.1 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели (ст.80 ТК РФ). Независимо от причины прекращения трудового договора работодатель обязан:

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку;

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, послужившей основанием прекращения трудового договора;

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

4.3. Записи о причинах увольнения в трудовой книжке должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего Трудового кодекса Российской Федерации

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «СШ № 1» города Новочебоксарска, расписанием занятий и должностными обязанностями, трудовым договором, тарификацией тренеров-преподавателей и не может превышать 40 часов в неделю, у тренеров- преподавателей, инструкторов- методистов- 36 часов в неделю.

5.2. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам МБУ ДО «СШ № 1» города Новочебоксарска устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами (42 календарных дня – директору, заместителю руководителя по спортивной работе, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам), 28 календарных дней - иному персоналу).

5.3. Нагрузка работника (тренера-преподавателя) оговаривается в трудовом договоре.

5.4. Нагрузка тренерам-преподавателям на новый учебный год устанавливается работодателем, на основании тарификации, при этом следует учитывать:

- у работников должна сохраняться преемственность спортивных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки;

- объем учебно-тренировочной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, за исключением случаев: по взаимному согласию сторон, по инициативе работодателя в случае изменения количества часов, сокращения количества занимающихся в группах, количества групп.

5.5. Часы, свободные от занятий, дежурств, тренерских советов и т.п. тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Ставка заработной платы работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах.

5.7. Режим работы работников МБУ ДО «СШ №1» города Новочебоксарска:

- директора школы и водителя: пятидневная 40-часовая рабочая неделя с 08.00 до 17.00 ч. с перерывом на обед-1 час. Режим работы директора школы и водителя является ненормированным;

- заместителей директора, специалиста по охране труда, делопроизводителя, специалиста по кадрам, юрисконсульта, водителя: пятидневная 40-часовая рабочая неделя с 08.00 до 17.00 ч. с перерывом на обед -1 час (с двумя выходными - суббота, воскресенье);

- заведующего хозяйством, заведующего спортивной базой, рабочего по комплексному обслуживанию, ремонтника плоскостных сооружений, дворника, администратора спортивных сооружений: пятидневная 40- часовая рабочая неделя с 07.00 до 11.00 ч., с 11.30 до 15.30 ч. с перерывом на обед -30 минут. (с двумя выходными - суббота, воскресенье);

- **Дежурных администраторов** (вахтёров) определяется сменным графиком, шестидневная 40-часовая рабочая неделя.

Режим работы:

-понедельник - пятница с 7.00 до 14.00; с 14.00 до 21.00

-суббота - с 7.00 до 12.00; с 12.00 до 17.00

-воскресенье - выходной.

Перерыв на обед - в рабочее время (статья 108)

- **сторожа:**

Сменный режим работы:

-понедельник-пятница - 21.00 - 07.00

-суббота-17.00-07.00

-воскресенье-07.00-07.00

Перерыв на обед - в рабочее время (статья 108)

- **дежурного администратора на стадионе:**

Сменный режим работы:

- 08.00-20.00 (12 часов), 2/2 дня.

Перерыв на обед - в рабочее время (статья 108)

- **обслуживающего персонала** (уборщиков служебных помещений) составляет шестидневную 40-часовую неделю и определяется графиком сменности:

-понедельник-пятница-07.00-14.30, 14.30-22.00;

-суббота-07.00-12.30, 12.30—18.00

Перерыв на обед-30 минут;

- **инструкторов – методистов:** пятидневная 36-часовая рабочая неделя с 08.00 до 16 ч 12 м., с перерывом на обед -1 час.

- **тренеров-преподавателей**, зависит от учебной нагрузки. Ставка тренера- преподавателя составляет 18 часов в неделю при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днём.

6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

6.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

6.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.3. Не привлекаются к работе в выходные, праздничные дни, а также в ночное время и сверхурочно супруги мобилизованных.

7. ПОРЯДОК ПРИЕМА ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

7.1. Работник реализует свое право на труд путем заключения трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, путем составления и подписания сторонами правового документа. Один экземпляр трудового договора хранится в школе, другой - у работника.

7.2. При приеме работник обязан предъявить:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовая книжка или справка по форме СТД-СФР, если сотрудник отказался от **бумажной** трудовой книжки. Исключение — совместители, а также сотрудники, которых **впервые** поступают на работу;

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

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

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

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования **либо** о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнитель-

ной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психо-активных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психо-активных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

- медицинскую книжку;

Прием на работу оформляется приказом директора школы на основании заявления работника.

7.3. В соответствии с приказом о приеме на работу, администрация обязана в течение семи дней со дня поступления сотрудника на работу сделать запись в трудовой книжке работника о приеме на работу. Трудовая книжка по желанию работника может быть как в электронном так и в бумажном виде. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

7.4. Трудовые книжки хранятся в МБУ ДО «СШ № 1» города Новочебоксарска. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

7.5. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить ее владельца под роспись.

7.6. На каждого работника ведется личное дело.

7.7. Личное дело работника хранится в МБУ ДО «СШ № 1» города Новочебоксарска во время работы и в течении 75 лет после увольнения.

7.8. При приеме работника в МБУ ДО «СШ № 1» города Новочебоксарска делается запись в книге учета личного состава.

7.9. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен под расписку с учредительными документами и правовыми актами школы, соблюдение которых для него обязательно:

- Уставом МБУ ДО «СШ № 1» города Новочебоксарска;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Коллективным договором;
- Должностной инструкцией;
- Инструкцией по охране труда;
- Правилами по технике безопасности;
- Правилами пожарной безопасности;
- Положением о персональных данных

7.10. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации МБУ ДО «СШ № 1» города Новочебоксарска.

8. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ.

8.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение

или применение мер общественного воздействия.

8.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка, если уже применялись меры дисциплинарного взыскания:

- за прогул (отсутствие на рабочем месте более 4 часов подряд в течение рабочего дня без уважительной причины);
- за появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии или наркотическом опьянении.

8.3. В соответствии с действующим законодательством о труде работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций (п.8 ст. 81 ТК РФ).

8.4. Основанием для увольнения работников является повторное в течение года грубое нарушение Устава учреждения.

8.5. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав.

8.6. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе под расписку в течении 3-х рабочих дней со дня его издания.

9. ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

9.1 Каждый работник МБУ ДО «СШ №1» города Новочебоксарска обязан соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и нормативными актами.

9.2. Все работники МБУ ДО «СШ №1» города Новочебоксарска, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний, правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности.

Курение на территории и в помещениях учреждения запрещено. За нарушение работники привлекаются к административной ответственности в виде:

- предупреждения;

Должностные инструкции по охране труда для работников МБУ ДО «СШ № 1» города Новочебоксарска должны пересматриваться не реже 1 раза в пять лет.

Согласовано:

Начальник ОФКиС
администрации

Новочебоксарска
Е. А. Кашсева
« _____ » _____ 2023 г.



Утверждаю:

Директор МБУ ДО «СШ № 1»
города Новочебоксарска

С. И. Овсянников
« _____ » _____ 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учре-
ждения дополнительного образования
«Спортивная школа №1»
города Новочебоксарска Чувашской Республики,
занятых в сфере физической культуры и спорта

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» города Новочебоксарска Чувашской Республики занятых в сфере физической культуры и спорта (далее – Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта, утвержденным Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 27 декабря 2013 г. №549 и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования города Новочебоксарска Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта (далее – учреждения), Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 08.02.2023 г. № 97 « О внесении изменений в постановление Кабинета Министров от 27 декабря 2013 г. № 549».

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

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

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

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

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

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

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

1.8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики, муниципальными правовыми актами города Новочебоксарска Чувашской Республики и настоящим Положением.

1.9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

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

1.12. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) (далее – должностной оклад), ставок заработной платы (далее также – ставка) работников учреждений производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми на основании соответствующих постановлений администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики.

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

1.14. Учредитель может установить предельную долю оплаты труда работников учреждения административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 60 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 21 марта 2012 г., регистрационный № 23559) (табл. 1);

по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями) (табл. 2).

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, а также общеотраслевых профессий рабочих, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) и от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861) (табл. 3 и 4).

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер
---	-------------------------	----------------------------------

		должностного оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей первого уровня	1 квалификационный уровень	3628
	2 квалификационный уровень	3959
Профессиональная квалификационная группа должностей второго уровня	1 квалификационный уровень	4752
	2 квалификационный уровень	5784
	3 квалификационный уровень	5916
Профессиональная квалификационная группа должностей третьего уровня	1 квалификационный уровень	6303
	2 квалификационный уровень	6493
Профессиональная квалификационная группа должностей четвертого уровня		6988

Таблица 2

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников образования**

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня		4692
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	5784
	2 квалификационный уровень	5784
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	5916
	2 квалификационный уровень	5916
	3 квалификационный уровень	5916
	4 квалификационный уровень	6493
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	6364
	2 квалификационный уровень	6988
	3 квалификационный уровень	7661

Таблица 3

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

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4692
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5784
	2 квалификационный уровень	5784
	3 квалификационный уровень	5784
	4 квалификационный уровень	5784
	5 квалификационный уровень	6364
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	5223
	2 квалификационный уровень	5746
	3 квалификационный уровень	6303
	4 квалификационный уровень	7569
	5 квалификационный уровень	7737
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8063
	2 квалификационный уровень	8176
	3 квалификационный уровень	8403

Таблица 4

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	3599
		2 квалификационный разряд	3959
		3 квалификационный разряд	4348

	2 квалификационный уровень		4785
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	5004
		5 квалификационный разряд	5315
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	5630
		7 квалификационный разряд	5941
3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	6303	

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5–10 процентов ниже оклада руководителя.

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

коэффициент за квалификационную категорию;

коэффициент за почетное звание;

коэффициент за спортивное звание и (или) спортивный разряд (для спортсменов, спортсменов-инструкторов);

коэффициент за сложность.

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

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

2.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается на основании документов, подтверждающих присвоение квалификационной категории (табл. 5).

Таблица 5

**Размеры повышающих коэффициентов
за квалификационную категорию**

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

К работникам, замещающим должность тренера-преподавателя, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию, установленный по должности тренера, до проведения аттестации по должности тренера-преподавателя.

Повышающий коэффициент за почетное звание устанавливается на основании подтверждающих документов по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение (табл. 6).

Таблица 6

Размеры повышающих коэффициентов за почетное звание

Почетный работник общего образования Российской Федерации	0,3
Заслуженный учитель Чувашской Республики	0,3
Заслуженный работник образования Чувашской Республики	0,3

К работникам, замещающим должность тренера-преподавателя, применяется

повышающий коэффициент за почётное звание, установленный по должности тренера (таб. 7)

Таблица 7

Почетное звание	Коэффициенты
Заслуженный тренер СССР	0,5
Заслуженный тренер России	0,5
Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации	0,5
Заслуженный мастер спорта России	0,5
Заслуженный тренер Чувашской Республики	0,3
Заслуженный работник физической культуры и спорта Чувашской Республики	0,3
За Почётный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,3

2.6. Повышающий коэффициент за спортивное звание и (или) спортивный разряд (для спортсменов, спортсменов-инструкторов) устанавливается на основании подтверждающих документов по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение (табл. 5.2).

Таблица 8

**Размеры повышающих коэффициентов
за спортивное звание и (или) спортивный разряд
(для спортсменов, спортсменов-инструкторов)**

Спортивное звание / спортивный разряд	Коэффициенты
Мастер спорта России международного класса	2,0
Мастер спорта России, гроссмейстер России	1,5
Кандидат в мастера спорта	1,0

2.7. Коэффициент за сложность устанавливается с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, особый режим и график работы, знание и применение средств оргтехники и т.д.). Условиями для выплаты надбавки являются: исполнение трудовых (служебных) обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ; ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей и т.п.

Размер повышающего коэффициента за сложность основным работникам учреждения составляет 0,25.

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

III. Стимулирующие выплаты

3.1. Работникам учреждения (кроме тренеров, тренеров-преподавателей по физической культуре, хореографов, старших тренеров-преподавателей по физической культуре, концертмейстеров, тренеров-преподавателей, старших

тренеров-преподавателей (далее – тренерско-преподавательский состав) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

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

Руководителю учреждения и его заместителям выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются.

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

за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;

за наличие положительных отзывов о работе;

по итогам работы учреждения (за 1–8 места в республиканском смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений спортивной направленности);

за организацию и проведение республиканских, муниципальных официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий и межмуниципальных официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);

выполнение учреждением муниципального задания.

Выплаты за качество выполняемых работ предельными размерами не ограничиваются.

Руководителю учреждения и его заместителям выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

Коэффициент за стаж работы сотрудникам учреждения устанавливается в зависимости от общего трудового стажа (в процентах от должностного оклада (ставки):

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 10 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 15 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет – 20 процентов.

Руководителю учреждения и его заместителям выплаты за стаж непрерывной работы не устанавливаются.

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

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

IV. Компенсационные выплаты

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

4.2. Работникам учреждения устанавливается выплата компенсационного характера за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором), работу в выходные, нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 147–154 Трудового кодекса Российской Федерации (табл. 9.)

Таблица 9.

Рекомендуемые размеры выплат

тренерам-преподавателям и другим работникам за обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	доплата от оклада (ставки) в размере до 12%
лаборантам за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением	доплата от оклада (ставки) в размере до 12%
хлораторщикам за работы по хлорированию воды, приготовлению дезинфицирующих растворов, а также с их применением	доплата от оклада в размере до 12%
работникам: за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	доплата от оклада в размере до 12%
рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за ремонт и очистку вентиляционных систем	доплата от оклада в размере до 12%
грузчикам за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	доплата от оклада в размере до 12%
Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов	повышение окладов на 10%
за работу в ночное время	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации

	Федерации
за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации

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

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

V. Оплата труда тренерско-преподавательского состава

5.1. Для расчета заработной платы тренерско-преподавательскому составу руководитель учреждения ежегодно на начало календарного (учебного) года или спортивного сезона утверждают тарификационные списки.

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

5.3. В рабочее время тренерско-преподавательского состава, осуществляющего спортивную подготовку, включаются учебно-тренировочная работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

5.4. Оплата труда тренерско-преподавательского состава включает в себя должностные оклады (ставки) с учетом «подушевой» или «почасовой» оплаты труда по этапам подготовки (O_3), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

При «почасовой» оплате труда тренерско-преподавательского состава по этапам подготовки должностной оклад (ставка) за норму часов непосредственно учебно-тренировочной работы устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

$O_3 =$	объем учебно-тренировочной работы по этапам подготовки (часов в неделю)	$\times 100\%$;
	18 часов	

При «подушевой» * оплате труда по этапам подготовки:

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

*«подушевая» оплата труда устанавливается на спортивно-оздоровительном этапе, этапе начальной подготовки, учебно-тренировочных этапах подготовки и этапах совершенствования спортивного мастерства

Нормативы оплаты труда тренерско-преподавательского состава в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося по этапам подготовки и максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (часов в неделю) по этапам подготовки установлены в табл. 10 настоящего Положения.

Таблица 10.

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

Этапы подготовки	Годы спортивной подготовки	Максимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (час/нед.)	Нормативы оплаты труда тренерского состава в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося		
				группы видов спорта*		
				I	II	III
1	2	3	4	5	6	7
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	12–30	до 6	2,2	2,2	2,2
Этап начальной подготовки	до одного года	30	в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки	3	2,8	2,8
	свыше одного года	24		4	3,6	3,6
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до двух лет	20		8	6	5
	свыше двух лет	16		14	12	10
Этап совершенствования спортивного мастерства	до года	10		20	17	10
	свыше года	8		28	23	14

Примечания:

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

9) В командных игровых видах спорта максимальная наполняемость группы определяется на основании правил проведения спортивных соревнований;

5.4. Тренерско-преподавательскому составу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах от должностного оклада (ставки):

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся за:

выполнение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки (доля спортсменов, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы, не менее 80 процентов от числа занимающихся) – размер выплаты – 30 процентов от должностного оклада (ставки);

работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья – рекомендуемый размер выплаты – 20 процентов от должностного оклада (ставки);

работу в учреждениях, имеющих в соответствии с законодательством Российской Федерации право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания – рекомендуемый размер выплаты – 15 процентов от должностного оклада (ставки);

подготовку спортсменов высокого класса в соответствии с критериями, указанными в табл. 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Критерии оценки работы тренерско-преподавательского состава за подготовку спортсменов высокого класса по итогам выступления на спортивных соревнованиях

№ пп	Критерии оценки работы тренерско-преподавательского состава за подготовку спортсменов высокого класса по итогам выступления на спортивных соревнованиях	Рекомендуемый размер выплаты, процентов от должностного оклада (ставки)	
1.1.	Олимпийские игры, Сурдлимпийские игры,	1–3 места	200
1.2.	Паралимпийские игры	4–6 места	120
1.3.		участие	100
1.4.	Чемпионат мира	1–3 места	150
1.5.		участие	80
1.6.	Чемпионат Европы, Кубок мира (финал),	1–3 места	120
1.7.	Всемирная универсиада, Кубок Европы (финал)	участие	60
1.8.	Официальные международные	1–3 места	60
1.9.	соревнования среди юношей, юниоров, молодежи в составе сборных команд России	участие	30
1.10.	Чемпионат России	1–3 места	80
		4–6 места	40
1.11.	Кубок России (финал)	1–3 места	50
1.12.	Спартакиада России	1–3 места	50
1.13.	Первенство России, Спартакиада учащихся России (финал)	1–3 места	30
1.14.	Чемпионат Приволжского федерального	1–3 места	30

	округа		
1.15.	Первенство Приволжского федерального округа	1–3 места	20
1.16.	Чемпионат Чувашской Республики*	1–3 места	10
1.17.	Первенство Чувашской Республики*	1–3 места	5
За подготовку спортсменов, установивших рекорд			
1.18.	Рекорд мира		100
1.19.	Рекорд Европы		80
1.20.	Рекорд России		60
1.21.	Рекорд Чувашской Республики		5

* Устанавливается только для тренерско-преподавательского состава в спортивных школах олимпийского резерва и спортивных школах, училищах олимпийского резерва, детско-юношеских спортивно-адаптивных школах при условии присвоения спортсменам спортивных разрядов не ниже уровня кандидата в мастера спорта – для взрослых; первого спортивного разряда – для молодежи, юниоров; второго спортивного разряда – для юношей, а также при участии в виде (дисциплине) не менее 8 спортсменов (в игровых видах – 10 команд).

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

По видам спорта (дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на 30 процентов ниже размера, установленного для видов спорта (дисциплин), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр.

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

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с критериями, указанными в табл. 12 настоящего Положения.

Таблица 12.

Критерии оценки работы тренерско-преподавательского состава за качество выполняемых работ

№ пп	Критерии оценки работы тренерско-преподавательского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты, процентов от должностного оклада (ставки)
1	2	3
Критерии оценки работы тренерско-преподавательского состава спортивных школ на спортивно-оздоровительном этапе		
1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70 процентов от числа занимающихся в группе)	20
2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее 80 процентов от числа занимающихся в группе)	10

3.	Подготовка спортсменов массовых разрядов (не менее 60 процентов от числа занимающихся в группе)	20
4.	Превышение количества обучающихся до 200%	30
5.	Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (за каждого спортсмена)	1
	на этапе начальной подготовки	
6.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70 процентов от числа занимающихся в группе)	10
7.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее 80 процентов от числа занимающихся в группе)	10
8.	Подготовка спортсменов массовых разрядов (не менее 60 процентов от числа занимающихся в группе)	10
9.	Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (за каждого спортсмена)	5
	на учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)	
10.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70 процентов от числа занимающихся в группе)	10
11.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 процентов от числа занимающихся в группе)	10
12.	Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов от числа занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
13.	Зачисление спортсменов в училища олимпийского резерва (за каждого спортсмена)	20
14.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Чувашской Республики (наличие)	20
15.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
16.	Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (за каждого спортсмена)	10
	на этапе совершенствования спортивного мастерства	
17.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80 процентов принятых обязательств)	10
18.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом у 80 процентов от числа зачисленных на этап подготовки)	20
19.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
20.	Переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (за каждого спортсмена)	20

5.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях физической культуры и спорта, и образования спортивной направленности:

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

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

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

5.9. В случаях изменения квалификационной категории, присвоения почетного звания, подготовки спортсменов высокого класса оплата труда тренерско-преподавательскому составу осуществляется с учетом произошедших изменений на основании приказа руководителя учреждения:

при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления в учреждение документа о стаже, дающего право на повышение оплаты труда;

при присвоении почетного звания – со дня представления в учреждение соответствующего документа;

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

за подготовку спортсменов высокого класса – с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсмен показал результат, соответственно сдвигается срок изменения размера оплаты труда и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (например, до следующих Олимпийских игр или чемпионата мира), по всем остальным спортивным мероприятиям и установленным рекордам – в течение одного календарного года.

Если в период действия установленного размера оплаты труда тренерско-преподавательскому составу спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующих выплат соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, предусмотренных абзацем пятым пункта 3.1 раздела III настоящего Положения.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем в кратном отношении к средней заработной плате работников, отнесенных к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается постановлением администрации города Новочебоксарска.

6.3. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной

заработной плате руководителя учреждения, его заместителей в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном постановлением администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики от 11 декабря 2017 г. «Об утверждении Порядка размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий города Новочебоксарска Чувашской Республики и представления указанными лицами данной информации».

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

6.5. Руководителю учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера – премиальные выплаты по итогам работы с учетом достижения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения в пределах фонда оплаты труда (но не более четырех должностных окладов в год).

Порядок, условия установления и выплаты руководителю учреждения премиальных выплат по итогам работы, а также перечень критериев оценки эффективности и результативности деятельности учреждения устанавливаются постановлением администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики.

6.6. К размеру должностных окладов предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов за почетное звание

Почетное звание	Коэффициенты
Заслуженный тренер СССР	0,25
Заслуженный тренер России	0,25
Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации	0,25
Заслуженный мастер спорта России	0,25
Заслуженный тренер Чувашской Республики	0,25
Заслуженный работник физической культуры и спорта Чувашской Республики	0,25
За Почётный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,25
Почетный работник общего образования Российской Федерации	0,25
Заслуженный учитель Чувашской Республики	0,25
Заслуженный работник образования Чувашской Республики	0,25

6.7. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.8. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений устанавливается в соответствии штатного расписания учреждения, но не более 60 %.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работнику принимают руководители учреждений на основании письменного заявления работника.

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

7.4. Тренера-преподаватели в возрасте до 35 лет, решением Тренерского совета могут быть отнесены к категории Молодой специалист. Порядок назначения заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат в данном случае осуществляется согласно Примерного положения о молодом специалисте муниципальных учреждений дополнительного образования города Новочебоксарска Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта (приложение 1).

7.5. Действие настоящего Положения распространяется на правоотношения возникшие с 28 апреля 2023 года.

**Примерное положение о молодом специалисте
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа №1» города Новочебоксарска Чувашской Республики, занятых в
сфере физической культуры и спорта**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, гражданским и трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Новочебоксарска Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение определяет статус, права и обязанности молодого специалиста, предоставляемые ему гарантии и компенсации, оплату труда, а также обязанности работодателя по отношению к молодому специалисту.

1.3. Настоящее Положение направлено на привлечение молодых специалистов на работу, расширение предоставляемых им законодательством социальных гарантий.

1.4. Положение распространяется на молодых специалистов, занятых в сфере физической культуры и спорта.

2. Статус молодого специалиста

2.1 Молодыми специалистами считаются лица, соответствующие следующим требованиям:

- возраст не старше 35 лет;
- выпускники образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности (педагогической, либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе);
- приступившие к трудовой деятельности непосредственно после получения образования (не позднее 1 года с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования), независимо от формы получения образования;
- при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

2.2. Статус молодого специалиста получает работник, удовлетворяющий условиям, перечисленным в п. 2.1. настоящего Положения.

2.3. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет.

2.4. Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года и до достижения возраста, установленного в п. 2.1. настоящего Положения) в следующих случаях:

- призыва на военную службу;
 - направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
 - направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 3-х лет;
 - длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в т.ч. по причине беременности и родов;
 - предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.
- 2.5. Работник теряет статус молодого специалиста, в случае если:
- отсутствует стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий составляет менее 70 процентов от числа занимающихся в группе в течение 3 месяцев работы;
 - отсутствует динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (менее 80 процентов от числа занимающихся в группе) в течение 3 месяцев работы;
 - не подготовлены спортсмены массовых разрядов в течение учебного года;
 - имеются дисциплинарные взыскания;
 - трудовой договор расторгнут по инициативе молодого специалиста;
 - трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности, пунктами 5-8, 11, 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

3. Права и обязанности молодого специалиста

3.1 Молодой специалист имеет право:

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- право на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей;
- право на равное вознаграждение за равный труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;
- право на отдых, обеспечиваемый установленной предельной продолжительностью рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных и других отпусков;
- право на социальное обеспечение в случае нетрудоспособности и в иных установленных законом случаях;
- право на правовую защиту своих трудовых прав.

3.2 Молодой специалист обязан:

- выполнять требования трудового законодательства Российской Федерации, правил внутреннего трудового распорядка и иных нормативных правовых и локальных нормативных актов;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда и технике безопасности;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией;
- бережно относиться к имуществу работодателя;
- своевременно и точно исполнять письменные и устные приказы и распоряжения руководителя;
- проявлять творческую инициативу, участвовать в разработке и внедрении рационализаторских предложений;
- изучать научно-техническую литературу, новую технику и современные технологии в целях совершенствования своего профессионального уровня;

- вовремя устранять выявленные недостатки в своей работе;
- проявлять стремление к выполнению сложной и ответственной работы;
- соблюдать общепринятые и морально-этические нормы деловых и межличностных взаимоотношений;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные локальными нормативными актами Учреждения.

4. Обязанности Работодателя

Работодатель обязан:

- 4.1. Создавать условия для профессионального роста молодых специалистов.
- 4.2. С целью углубления знаний направлять молодого специалиста на курсы переподготовки и повышения квалификации.
- 4.3. Обеспечивать дифференцированный подход и индивидуальную работу с молодыми специалистами, направленную на наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала.
- 4.4. Создавать условия для физического воспитания и физического развития молодых специалистов для обеспечения ведения ими здорового образа жизни.
- 4.5. Создавать условия, обеспечивающие формирование у молодых специалистов гражданско-патриотической позиции, воспитание уважения к ветеранам, традициям и культуре Учреждения.

5. Порядок назначения заработной платы и стимулирующих выплат

5.1. Молодым специалистам, имеющим высшее профессиональное образование к основному окладу (ставке) устанавливается доплата в размере 80% от средней заработной платы работников учреждений физической культуры и спорта города Новочебоксарска до наступления стажа работы три года.

5.2. Молодым специалистам, имеющим среднее профессиональное образование к основному окладу (ставке) устанавливается доплата в размере 60% от средней заработной платы работников учреждений физической культуры и спорта города Новочебоксарска до наступления стажа работы три года.

5.3. Молодым специалистам устанавливается стимулирующая надбавка. Размер стимулирующей надбавки молодым специалистам устанавливается учреждением самостоятельно в пределах выделенного фонда заработной платы.

5.4. Стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливаются только по одному месту работы по выбору работника.

6. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодому специалисту

6.1. Молодым специалистам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативно правовыми и локальными актами, коллективным договором учреждения, а также настоящим Положением.

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

Приложение №3

Утверждено приказом № 300
от « 11 » 01 2023 г.

**Положение
о премировании работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа № 1»
города Новочебоксарска Чувашской Республики**

I. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» г. Новочебоксарск Чувашской Республики (далее – Положение) является локальным нормативным актом регламентирующим:

- принципы формирования системы премирования работников;
- условия премирования работников;
- размер и порядок назначения премий;
- иные вопросы, касающиеся премирования работников.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников, создания условий для улучшения эффективности работы и проявления творческой инициативы работников.

1.3. В число премируемых входят все работники организации, включая совместителей.

1.4. Премирование работников производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и средств от приносящей доход деятельности. Размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

1.5. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения может самостоятельно определять размеры премий.

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

1.7. Размер премии определяется руководителем учреждения с учётом мнения непосредственного руководителя работника и комиссии.

II. Виды премий

2.1. В учреждении определены следующие виды премий к:

- юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 70-летием, 80-летием, юбилеем организации и т.д.;
- праздникам (Дню физкультурника, 23 февраля, 8 марта и др.);
- по итогам работы (3,6,9,12месяцев).

III. Условия премирования

3.1. Премирование работников учреждения производится за:

- добросовестное выполнение трудовых обязанностей;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- выполнение Правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствия жалоб со стороны потребителя услуги;
- выполнение муниципального задания и плана ФХД.

3.2. Премирование работника не производится в случае болезни работника, нахождения его в очередном отпуске, административном отпуске.

IV. Порядок премирования

5.1. Предложения о премировании работников с предполагаемыми размерами премии по каждой кандидатуре, представляются заместителями директора, в чьем непосредственном подчинении находятся работники, на рассмотрение директору учреждения.

5.2. Директор учреждения на основании предложений заместителей директора принимает решение о выплате работникам премий.

5.3. Директор учреждения самостоятельно формирует предложения о премировании заместителей директора.

5.4. Размеры премирования утверждаются приказом директора Учреждения.

V. Депремирование

6.1. Депремирование работника может быть:

- полным;
- частичным.

Основания для депремирования:

нарушение трудовой дисциплины, в том числе прогул;

-опоздание;

-невыполнение распоряжений непосредственного руководителя;

-появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения

- несвоевременная сдача отчетности (статотчеты и т.д);

-нарушение сроков выполнения поручений;

-травмы, полученные во время проведения учебно-тренировочного процесса;

- ненадлежащее ведение учебной документации;

-порча муниципального имущества.

Премии не выплачиваются в случае привлечения работника в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности.

Лишение премии производится за тот расчетный период, в котором имели место нарушения. Если они обнаружены после выплаты премии, то лишение премии производится за тот расчетный период, в котором нарушения были обнаружены.

VI. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение согласовывается с руководителем и представителем от работников организации.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 1» города Новочебоксарска Чувашской Республики

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 1» города Новочебоксарска Чувашской Республики разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 28.12.2016 №575 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 27 декабря 2013 г. №549», постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 25.01.2017 №14 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 23 октября 2008 г. №317, постановлением администрации г. Новочебоксарска Чувашской Республики от 02.09.2019 г. №359 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новочебоксарска Чувашской Республики, занятых в сфере физической культуры и спорта», постановления Кабинета Министров Чувашской Республики от 08.02.2023 № 97 и регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа № 1» города Новочебоксарска Чувашской Республики.

1.2. Положение определяет единый подход к установлению стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения.

1.3. Положение направлено на повышение мотивации к труду и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.4. При определении условий и размеров стимулирующих выплат по итогам работы следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей муниципального задания;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации, осуществляющей спортивную подготовку (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия подготовка организации к новому тренировочному сезону, зимнему отопительному сезону и т.д.);

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

II. Стимулирующие выплаты

3.1. Работникам учреждения (кроме тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре, хореографов, старших тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре, концертмейстеров, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей (далее – тренерский состав) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

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

Руководителю учреждения и его заместителям выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются.

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

за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;

за наличие положительных отзывов о работе;

по итогам работы учреждения (за 1–6 места в республиканском смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений спортивной направленности);

за организацию и проведение республиканских, муниципальных официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий и межмуниципальных официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);

выполнение учреждением муниципального задания.

Выплаты за качество выполняемых работ предельными размерами не ограничиваются.

Руководителю учреждения и его заместителям выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях физической культуры и спорта, в том числе в учреждениях дополнительного образования детей спортивного направления.

Коэффициент за стаж работы сотрудникам учреждения устанавливается в зависимости от общего трудового стажа (в процентах от должностного оклада (ставки):

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 10 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 15 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет – 20 процентов.

Руководителю учреждения выплаты за стаж непрерывной работы не устанавливаются.

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения. Размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. При этом максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет не более 4 должностных окладов в год.

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

III. Стимулирующие выплаты тренерскому составу

Тренерскому составу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

напряженность работ, связанная с разнообразием образовательных программ и контингентом обучающихся;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, образования в области физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами:

Размеры повышающих коэффициентов за почетное звание

Почетное звание	Коэффициенты
Заслуженный тренер СССР	0,25
Заслуженный тренер России	0,25
Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации	0,25
Заслуженный мастер спорта России	0,25
Заслуженный тренер Чувашской Республики	0,25
Заслуженный работник физической культуры и спорта Чувашской Республики	0,25
За Почётный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,25
Почетный работник общего образования Российской Федерации	0,25
Заслуженный учитель Чувашской Республики	0,25
Заслуженный работник образования Чувашской Республики	0,25

К работникам, замещающим должность тренера-преподавателя, применяется повышающий коэффициент за почётное звание, установленный по должности тренера, в случае переименования учреждения из учреждения спортивной подготовки в учреждение дополнительного образования

5.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся за:

-подготовку спортсменов высокого класса и участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в данной организации, осуществляющей спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другую организацию в соответствии с критериями, указанными в табл. 8 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включённых в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать тренерам (прежде всего первому тренеру-преподавателю, тренеру), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку.

Критерии оценки работы тренерского состава за подготовку спортсменов высокого класса по итогам выступления на спортивных соревнованиях

№ пп	Критерии оценки работы тренерского состава за подготовку спортсменов высокого класса по итогам выступления на спортивных соревнованиях			
1.1.	Олимпийские	игры, 1–3 места		200
1.2.	Сурдолимпийские	игры, 4–6 места		120
1.3.	Паралимпийские	игры, участие		100
1.4.	Чемпионат мира	1–3 места		150
1.5.		участие		80
1.6.	Чемпионат Европы, Кубок мира	1–3 места		120
1.7.	(финал), Всемирная универсиада, Кубок Европы (финал)	участие		60
1.8.	Официальные международные соревнования среди юношей, юниоров, молодежи в составе сборных команд России	1–3 места		60
1.9.		участие		30
1.10.	Чемпионат России	1–3 места		80
		4–6 места		40
1.11.	Кубок России (финал)	1–3 места		50
1.12.	Спартакиада России	1–3 места		50
1.13.	Первенство России, Спартакиада учащихся России (финал)	1–3 места		30
1.14.	Чемпионат Приволжского федерального округа	1–3 места		30

1.15.	Первенство федерального округа	Приволжского	1–3 места	20
1.16.	Чемпионат Республики*	Чувашской	1–3 места	10
1.17.	Первенство Республики*	Чувашской	1–3 места	5

За подготовку спортсменов, установивших рекорд

1.18.	Рекорд мира			
1.19.	Рекорд Европы			
1.20.	Рекорд России			
1.21.	Рекорд Чувашской Республики			

* Устанавливается только для тренерско-преподавательского состава в спортивных школах при условии участия в дисциплине, весовой категории не менее 8 участников и выполнения массового спортивного разряда для юношей и девушек, на чемпионате Чувашской Республики при условии выполнения

1 спортивного разряда, в игровых видах – 10 команд и при условии выполнения 2 спортивного разряда.

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

По видам спорта (дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на 30 процентов ниже размера, установленного для видов спорта (дисциплин), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр.

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

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

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

5.8. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения. Размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке), так и в абсолютном размере. При этом максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет не более 4 должностных окладов в год.

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

5.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, почетного звания, подготовки спортсменов высшего спортивного мастерства изменение размеров оплаты труда производится на основании приказа руководителя учреждения и право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа тренерской работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

IV. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя.

4.1. Руководителю учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера – премиальные выплаты по итогам работы с учетом достижения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения в пределах фонда оплаты труда (но не более четырех должностных окладов в год).

Порядок, условия установления и выплаты руководителю учреждения премиальных выплат по итогам работы, а также перечень критериев оценки эффективности и результативности деятельности учреждения устанавливаются решением администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики.

Премиальные выплаты его заместителям устанавливаются на основании Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения и показателей эффективности и результативности деятельности учреждения в пределах фонда оплаты труда (но не более четырех должностных окладов в год).

Размер премий заместителям руководителя устанавливается руководителем учреждения самостоятельно.

4.2. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.3.Руководителю учреждения, его заместителям к размеру должностных окладов предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов за почетное звание

Утверждено приказом №

Почетное звание	Коэффициенты
Заслуженный тренер СССР	0,25
Заслуженный тренер России	0,25
Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации	0,25
Заслуженный мастер спорта России	0,25
Заслуженный тренер Чувашской Республики	0,25
Заслуженный работник физической культуры и спорта Чувашской Республики	0,25
За Почётный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,25
Почетный работник общего образования Российской Федерации	0,25
Заслуженный учитель Чувашской Республики	0,25
Заслуженный работник образования Чувашской Республики	0,25

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа №1»
города Новочебоксарска Чувашской Республики

1. Общие положения

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» города Новочебоксарска Чувашской Республики (далее - учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Налоговым кодексом Российской Федерации, иными законодательными документами Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» города Новочебоксарска Чувашской Республики, Коллективным договором учреждения и устанавливает порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.3. Материальная помощь направлена на оказание поддержки работникам учреждения в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение. Оказание материальной помощи сотрудникам учреждения есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

II. Основания и размеры материальной помощи.

2.1. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

-смерть близких родственников.

Под близкими родственниками в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: супруги, дети, родители, родные братья и сестры.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере одного оклада;

-свадьба.

Под свадьбой в смысле, придаваемом данным Положением, понимается заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере одного оклада;
-рождение ребенка.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере одного оклада;

-заболевание сотрудника (на длительное лечение: операция, послеоперационная реабилитация, тяжелое заболевание).

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до двух окладов;

- сотрудникам школы в связи с юбилеем и выходом на пенсию (50,55,60,70,80).

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до двух окладов;

-стихийные бедствия;

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до двух окладов;

-иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

2.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором учреждения самостоятельно.

2.3. Перечень оснований для оказания материальной помощи, закрепленный в данном Положении, является исчерпывающим.

III. Порядок выплаты материальной помощи

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении, документы, подтверждающие факт заболевания.

3.2. Заявление пишется на имя директора учреждения с точным указанием причин для выдачи.

3.3. Руководителю учреждения в пределах средств фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления руководителя учреждения в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает администрация города Новочебоксарска Чувашской Республики.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «СШ №1»
города Новочебоксарска

С. И. Овсянников



СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда и технике безопасности между администрацией и представителем работников
МБУ ДО «СШ № 1» г. Новочебоксарска на 2023-2026 годы

№ п/п	Наименование мероприятия	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность	Кол-во работающих, высвобожденных от тяжелых физических работ
						Кол-во работающих, которым улучшены условия труда	В том числе женщин
						Всего	Всего В том числе женщин
1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ							
1.	Обучение по охране труда и повышение квалификации работников		20 000	в течение года	Специалист по ОТ		
Итого: 20 000 рублей							

1	Ремонт и обслуживание оборудования		25 000	В течение года	Зам.директра по общим вопросам	
2	Гидравлическое испытание, промывка системы отопления		15 000	Июль- август	Зам.директра по общим вопросам	
3	Тех. обслуживание тревожной сигнализации		2250	В течение года	Зам.директра по общим вопросам	
Итого:			42250			

3 ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО – БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

1	Лабораторные исследования	2	24 000	В течение года	Зам.директра по общим вопросам	
2	Дезинфекция, дергаизация	2	8747	В течение года	Зам.директра по общим вопросам	
3	Ремонт спортивных залов, тренерских, душевых, раздевалок, туалетов	1	500 000	В течение года	Зам.директра по общим вопросам	
4	Измерение сопротивления изоляции	1	5988	август	Зам.директра по общим вопросам	
5	Приобретение ламп освещения		50 000	В течение года	Зам.директра по общим вопросам	

Итого: 588 735 рублей

4 МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

висячие, врезные, накладные, сердцевинные, ершики для туалетов, гвозди, добеля, круги обрезные, точильные, лампочки, саморезы, болты, гайки, шайбы, винты, ручки дверные, шпингалеты, халаты, спец. одежда)	300 000	300 000	Зам.директра по общим вопросам		
Итого:	300 000				

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

1. Техническое обслуживание пожарной сигнализации	32 400	В течение года	Зам.директра по общим вопросам		
2. Охранные услуги (тревожная сигнализация)	14 868	В течение года	Зам.директра по общим вопросам		
3. Обслуживание теплоузла	10 000	В течение года	Зам.директра по общим вопросам		
4. Обслуживание программно-аппаратного комплекса «Стрелец-мониторинг»	13 464		Зам.директра по общим вопросам		
Итого:	70 732				

Всего: 1 242 717 рублей

Все средства, планируемые в 2023-2026 г. г. на улучшение охраны труда- за счёт средств от приносящий доход деятельности.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор
 МБУ ДО «СНТ № 1»
 города Новочебоксарска

 С. И. Овсянников
 « _____ » _____ 2023 г.



Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

№ п/п	Наименование должности	Наименование спецодежды, обуви и средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1.	Уборщик служебных помещений	- халат х/б	12
		- рукавицы комбинированные	2
При мытье мест общественного пользования дополнительно:			
		- сапоги резиновые	12
		- перчатки резиновые	6
2.	Слесарь- сантехник	При выполнении работ по ремонту канализационной сети:	
		- костюм брезентовый	18
		- сапоги резиновые	12
		- костюм вискозно-лавсановый	12
		- рукавицы комбинированные	2
		- перчатки резиновые	Дежурные
3.	Столяр	- фартук х/б	6
		- рукавицы комбинированные	2

		- костюм вискозно-лавсановый	12
4.	Слесарь по ремонту и обслуживанию вентиляции и отопления	- костюм вискозно-лавсановый	12
		- рукавицы комбинированные	2
Для выполнения наружных работ зимой дополнительно:			
		- куртка х/б утеплённая	18
5.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию	- полукомбинезон х/б	12
		- перчатки д /э	Дежурные
		- галоши д /э	Дежурные

**Перечень должностей работников
с ненормированным рабочим днем для предоставления им
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБУ ДО «СЦ № 1»

города Новочебоксарска

С. И. Овсянников
С. И. Овсянников

« 2023 г.



Директор, водитель автобуса – 3 рабочих дня

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБУ ДО «СИ № 1»

города Новотобкарска

С.И. Овсянников

« 2023 г.

**Перечень**

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) особо вредными условиями труда, работа в которых даёт право на повышение должностных окладов.

	Вредные условия труда	Размер % надбавки к основному окладу
1.	Сторож. Работа в ночное время	35 %
2.	Уборщики служебных помещений. Работа с хлоркой	до 10 %

Итого: 1000 руб.

Сумма в рублях: 1000

Сумма в словах: одна тысяча



Директор: *[Signature]*
М.А. Қызылорда