

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ (8 сентября 2017 года по 7 сентября 2020 года)

От работодателя:

Директор МБУ ДО ДЮСШШ

Т.Г. Ургарчева  
«08» сентября 2017 г.



М.П.

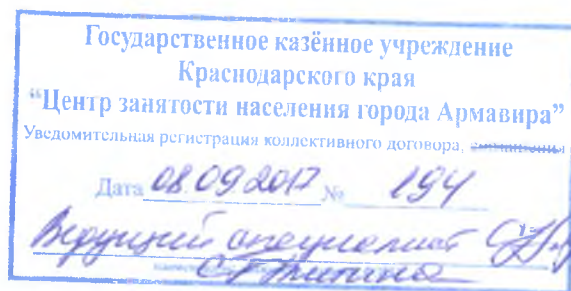
От работников:

Председатель ПК МБУ ДО ДЮСШШ

Селищев С.М.  
«08» сентября 2017 г.



М.П.



## I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (МБУ ДО ДЮСШШ) и заключаемым работниками (МБУ ДО ДЮСШШ) и работодателем (директором ДЮСШШ) в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.1. Сторонами КД являются: от работодателя – директор МБУ ДО ДЮСШШ Ургарчева Татьяна Григорьевна, от работников - председатель ПК Селищев Сергей Михайлович. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

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

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение улучшения условий труда сотрудников МБУ ДО ДЮСШШ, повышения эффективности их работы.

Предметом настоящего договора является предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края "О социальном партнерстве", локальными правовыми нормативными актами.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности (ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

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

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон), сроком на три года.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

1. «Правила внутреннего трудового распорядка ДЮСШШ.
2. «Положение об оплате труда МБУ ДО ДЮСШШ.
3. «Положение об охране труда МБУ ДО ДЮСШШ.
4. «План мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2014-2017 годы».
5. и другие нормативные акты в соответствии с действующим законодательством.

## II. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК

РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, размер оклада, размер и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из нагрузки тренера-преподавателя на учебный год и количества часов по учебному плану на каждую группу, с согласованием профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных ТК РФ ст 333.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учебной нагрузки тренеров-преподавателей, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка тренера-преподавателя может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий,

учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если тренер-преподаватель, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее одной ставки заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка тренера-преподавателя, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
  - восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа учебных групп, или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ)

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником при приеме на работу ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором (ч.3, ст.68 ТК РФ), Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации тренера-преподавателя по специальности.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начальной профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

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

В случае массового высвобождения работников (10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование:

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время 2 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по Трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения в течение года возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

Выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка выплачивается работникам в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.6.5. Не осуществлять в течение учебного года в образовательных учреждениях организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

## V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5. 1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом,



утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Продолжительность ежедневной работы составляется с учетом ст.94, 101, 103 ТК РФ.

5.2. Для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

В МБУ ДО ДЮСШШ установлена шестидневная рабочая неделя, один выходной.

Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работа которых носит фиксированный характер, продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов. Для обслуживающего персонала (сторож (вахтер), уборщик служебных помещений), работа которых носит сменный характер, продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с утвержденным графиком смен.

Продолжительность рабочего времени сторожа (вахтера) устанавливается при суммированном учете рабочего времени, учетный период один год. Продолжительность рабочего дня сторожа (вахтера) определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен в видном месте не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - до 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). В соответствии с производственной необходимостью, по заявлению педработника, ему может быть увеличена продолжительность рабочего времени в неделю для выполнения утвержденной педагогической нагрузкой на учебный год, так как приказ МОН РФ №1601 от 22 декабря 2014 года «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения педагогической нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями) верхний предел педагогической нагрузки тренеров-преподавателей не устанавливает.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: по соглашению между работником и работодателем; - по просьбе беременной женщины,

одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Оплата при неполном рабочем времени устанавливается прямо пропорционально отработанному времени.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя, не допускающего больших перерывов между занятиями. Тренеру-преподавателю, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, соревнованиях, турнирах, спортивно-массовых мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), тренер-преподаватель не вправе использовать по своему усмотрению, должен согласовывать с администрацией.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя, с согласия профкома.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ,

не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 7 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 7 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости — 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны — 3 календарных дня;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - 5 календарных дней;
- работающим инвалидам - 5 календарных дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 7 календарных дней и членам профкома - 5 календарных дней;
- до 14 календарных дней младшему обслуживающему персоналу: за работу, не входящую в должностные обязанности в течение года (поручения замдиректора по АХР, директора); за участие в ремонте школы и др., при условии, что за это не было выплат стимулирующего характера и иных выплат.

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск

сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем или Уставом учреждения.

5.14. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе постановления главы муниципального образования город Армавир от 09.01.2017 г. №1 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Армавир, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта».

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, но не менее, чем утвержденные минимальные размеры окладов заработной платы по ПКГ. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель учреждения самостоятельно устанавливает оклады заработной платы с учетом минимальных повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Оплата труда педагогическим работникам осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший»,

независимо от того, по какой должности присвоена квалификационная категория.

Оплата труда педагогическим работникам производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы.

Заработная плата тренеров-преподавателей производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки и нормативам оплаты труда за подготовку высококвалифицированных спортсменов, исходя из установленного размера должностного оклада.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам (не реже чем каждые полмесяца) 22 - го числа за первую половину текущего месяца и 7 - го числа за отработанный месяц в месте выполнения им работы и (или) по заявлению работника выплачивать ему заработную плату путем перечисления на указанный работником счет в банке. Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки относятся на счет работодателя, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работника.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета МБУ ДО ДЮСШШ.

6.5. Изменение размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;

При наступлении у работника права увеличения ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки более высокого уровня оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. На тренера-преподавателя и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу (помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Наполняемость групп, установленная Уставом МБУ ДО ДЮСШШ, разработанным на основе действующего законодательства, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за работу в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться.

6.8.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

6.10. Форма и система оплаты труда, установление надбавок и доплат сотрудникам МБУ ДО ДЮСШШ регулируется непосредственно учреждением в соответствии с трудовым законодательством, нормативно-правовым и программным обеспечением деятельности спортивных школ в Российской Федерации и постановлением главы муниципального образования города Армавира от 9 января 2017 года №1 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Армавир, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта».

## VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на ее приобретение (строительство).

7.3. Оказывает материальную помощь работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья из внебюджетных средств, средств экономии.

7.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях.

7.5. Организует в учреждении места для питания или комнаты для приема пищи, где имеется электрочайник и электроплита для подогрева пищи.

7.6. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства, два раза в течение года по 1000 (тысяча) рублей на проведение культурно- массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.7. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.8. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 50% от МРОТ следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

7.9. Предпринимает меры по созданию условий для реализации программы пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по поддержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы финансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки ПФ РФ и отраслевого пенсионного фонда.

7.10. Предпринимает меры по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа обучающихся и молодежи:

- закрепляет наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли;
- закрепление мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые приступивших к работе;
- обеспечение дополнительных гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных учреждениях.

## VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить план мероприятий по улучшению условий охраны труда (приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство услуг, средства из внебюджетных фондов оплаты труда.

8.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда на их соответствие требованиям охраны труда и обеспечивать контроль качества и своевременности ее проведения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.6. Обеспечивать работников моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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



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

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране для работников с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников. А также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.18. Содействовать оздоровлению детей работников.

8.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.23. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-~~трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма~~ трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и ~~в~~ настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также в случае прекращения роста ~~к~~ квалификационных разрядов учащихся и профессионализма тренера-преподавателя, производится с учетом мотивированного мнения (с ~~предварительного~~ предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно ~~помещение~~ помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, ~~проведения~~ проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность ~~размещения~~ размещения информации в доступном для всех работников месте, право ~~пользоваться~~ пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление ~~на~~ на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из ~~заработной~~ заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии ~~их~~ письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его ~~интересы~~ интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его ~~письменного~~ письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет ~~первичной~~ первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной ~~платы~~ платы работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной ~~профсоюзной~~ профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка ~~перечисления~~ перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения ~~производит~~ производит ежемесячные выплаты ответственному по социальным вопросам ~~в~~ в размере 20% от заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего ~~заработка~~ заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве ~~делегатов~~ делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для ~~участия~~ участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, ~~совещаниях~~ совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также по личному заявлению с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

С согласия выборной первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 72.2 ТК РФ.

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, установлению системы оплаты труда и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- составление штатного расписания;
- утверждение должностных обязанностей;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- изменение условий труда;
- производить расторжение трудового договора в соответствии со ст. 81 ТК РФ, ч.2,3, 5, 7, 8.
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление и изменение размеров выплат стимулирующего характера;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.13. Работодатель обязуется разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ локальный нормативный правовой акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников ДЮСШШ.

## X. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей,

в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, использования и хранения персональных данных.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ)

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ)

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях потери кормильца, несчастных случаях, тяжелой продолжительной болезни, смерти, стихийных бедствий.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## XI. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

11.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

11.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

11.4. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

11.5. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

11.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

## XII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце учебного года.

12.3. Рассматривают в 7дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.5. В случае нарушения или невыполнения коллективного договора виновная сторона или виновные несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут вестись за 2 месяца до окончания срока действия договора.

#### Приложения к коллективному договору МБУ ДО ДЮСШШ:

- Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДЮСШШ».
- Приложение № 2 «Положение об оплате труда МБУ ДО ДЮСШШ».
- Приложение № 3 «Положение об охране труда МБУ ДО ДЮСШШ».
- Приложение № 4 «План мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2017-2020 года».

Директор МБУ ДО ДЮСШШ

\_\_\_\_\_

Председатель профсоюза

\_\_\_\_\_



Ургарчева Т.Г.

Селищев С.М.

Приложение №1  
к коллективному договору  
МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-  
ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ  
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ДЮСШШ

Т.Г. Ургарчева

8 сентября 2017 года

Мнение представителя  
работников в письменной форме  
(от «8» сентября 2017 г. №1)

Рассмотрено  С.М. Селищев



# **ПРАВИЛА**

## ***внутреннего трудового***

## ***распорядка***

### **МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ**

**Структура текста:**

1. Общие положения.
2. Порядок приема, увольнения и перевода работников.
3. Основные права и обязанности работников.
4. Основные обязанности администрации.
5. Рабочее время и его использование.
6. Поощрения за успехи в работе.
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.



## 1. Общие положения.

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений между работодателем и работниками МБУ ДО ДЮСШШ.

1.1. Условия труда работников МБУ ДО ДЮСШШ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников по представлению администрации.

Условия труда работников школы, не урегулированные Правилами внутреннего трудового распорядка, уставом, коллективным договором, трудовым договором, определяются ТК РФ и другими нормативными актами трудового законодательства РФ.

1.2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации (ст. 37) каждый человек имеет право на труд, который он сам выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, а также право на защиту от безработицы.

1.3. Трудовая дисциплина в МБУ ДО ДЮСШШ обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за доблестный труд.

1.4. Руководящими работниками МБУ ДО ДЮСШШ являются: директор, заместитель директора по учебно-спортивной работе, заместитель директора по методической работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе.

## 2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников.

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида получаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме с указанием должности, места работы, даты возникновения трудовых отношений и размера должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат. Трудовой договор составляется в 2 экземплярах, один из которых передается работнику.

2.3. При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

2.4. Срок испытания при приеме на работу не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

При неудовлетворительном результате испытания трудовой договор с работником расторгается.

2.5. При заключении трудового договора лица, поступающие на работу в учреждение, предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документы об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (диплом, аттестат, удостоверение, ксерокопии которых хранятся в личном деле) при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки.

Прием на работу без предъявления документов не допускается.

Запрещается требовать от работников при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством. Специалисты, окончившие высшее и специальные учебные заведения, принимаются на работу при наличии спортивных разрядов по шахматам и шашкам.

Лица, поступающие на работу в школу, обязаны представить также медицинскую книжку и допуск к работе, заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в МБУ ДО ДЮСШШ (медицинский осмотр проводится за счет работодателя), справку об отсутствии судимости.

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

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора либо с фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя) с последующим оформлением трудового

договора в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе

2.6. При приёме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы:

- знакомит его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности согласно должностным инструкциям;
- знакомит его с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- инструктирует по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением Инструктажа в журнале установленного образца.

2.7. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, заполняются трудовые книжки. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

Трудовая книжка директора школы хранится в Управлении образования администрации города.

2.8. На каждого тренера-преподавателя школы ведётся личное дело, которое состоит из личного листка по учёту кадров (УФ № Т-2), биография, ксерокопии документа об образовании, материалов по результатам аттестации, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в детском учреждении, копии приказов (расписки) о назначении и перемещении по службе, поощрениях и увольнениях.

Личное дело директора школы хранится в Управлении образования администрации города.

После увольнения работника его личное дело хранится в школе.

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

В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении после получения законного обходного листа, расчет (ч.4, ст. 84 ТК РФ).

Днём увольнения считается последний день работы.

### 3. Основные права и обязанности работников.

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представителя работников, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- Работники школы вправе обращаться к директору и другим руководящим работникам по всем вопросам, связанным с их работой.
- О выполненных мероприятиях предусмотренных Коллективным договором, администрация школы отчитывается перед общим собранием.
- При приеме на работу работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего на работу работника под роспись с коллективным договором; правилами внутреннего трудового распорядка; состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте; установленными гарантиями и компенсациями; иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- Администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

### 3.2 Работник обязан:

- строго выполнять обязанности, возложенные на него Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями.

- соблюдать трудовую дисциплину — без опоздания приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздержаться от воздействия, мешающего другим работникам выполнять свои трудовые обязанности; своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- соблюдать требования ТБ и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- быть всегда внимательным к детям, вежливым с родителями учащихся и членами коллектива;

- систематически повышать свою квалификацию;

- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- заботиться об укреплении своего здоровья, соблюдать правила личной гигиены, не допускать действий и поступков, угрожающих своему здоровью и здоровью окружающих;

- бережно относиться к личному и государственному имуществу, нести материальную ответственность за причиненный ущерб в соответствии с действующим законодательством, экономно расходовать материалы, воду, электрическую энергию, воспитывать у учащихся бережное отношение к школьному имуществу;

- бережно относиться к природе, не допускать действий и поступков, наносящих вред окружающей среде; проходить в установленные сроки медицинские осмотры.

Тренеры—преподаватели несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, спортивно-массовых и культурно-массовых мероприятий, организуемых школой. О всех случаях травматизма учащихся немедленно сообщить администрации школы.

3.6. В установленном порядке приказом директора школы в учебно-тренировочной работе и в группах комплексного обучения из тренеров-преподавателей назначается классный руководитель (куратор), заведующий учебным кабинетом, турнирным и актовым залами.

3.7. Работникам школы за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ устанавливаются доплаты в соответствии с Положением о стимулировании деятельности работников школы.

3.8. Круг основных обязанностей работников определяется Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, нормативно-правовыми основами, регулирующими деятельность спортивных школ, должностными инструкциями и положениями.

#### 4. Основные обязанности администрации.

##### 4.1. Администрация школы обязана:

- определять совместно с педагогическим советом основные направления развития шахматной школы;
- руководить работой педагогического совета;
- обеспечивать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- осуществлять постоянный контроль за выполнением членами школьного коллектива должностных обязанностей, Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- осуществлять контроль за выполнением учебных программ по видам спорта, содержанием и эффективностью учебно-тренировочных занятий, соблюдением требований безопасности при проведении учебно-тренировочных занятий и спортивно-массовых мероприятий;
- периодически отчитываться о своей деятельности перед общим собранием школы;
- работника, появившегося в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
- организовывать учебно-тренировочную, воспитательную и методическую работу;
- совершенствовать учебно-воспитательный процесс, создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда, организовывать изучение, распространение и внедрение элементов передового опыта работников школы и других трудовых коллективов спортивных школ;
- обеспечивать систематическое повышение работниками их квалификации, проводить в установленные сроки аттестацию тренеров-преподавателей; создавать необходимые условия для совмещения работы с учебной в учебных заведениях, для повышения профессионального мастерства тренерско-преподавательского состава;
- неуклонно соблюдать законодательство о труде, Правила охраны труда, улучшать условия работы;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья работников, ч. работников школы, профессиональную заболеваемость и травматизм, контролировать знания и соблюдение работниками всех требований ТБ, производственной санитарии и гигиены, правила пожарной безопасности;
- обеспечивать учёт, сохранность и пополнение учебно-материальной базы;
- соблюдать правила санитарно-гигиенического режима, охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### 4.2. Работодатель обязан:

- Администрация школы и тренеры-преподаватели несут ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время пребывания их в школе и участия в спортивно-массовых мероприятиях, организованных школой. О всех случаях травматизма сообщает в Управление образования Администрации муниципального образования город Армавир.

- осуществлять свои обязанности в соответствующих случаях совместно с профсоюзным комитетом, а также с учётом мнения трудового коллектива.

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

- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

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

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, иными нормативными актами и трудовыми договорами.

## 5. Рабочее время и его использование.

5.1. Расписание учебных занятий (тренировок) составляется администрацией школы по представлению тренера-преподавателя в целях установления более благоприятного режима тренировок, отдыха учащихся, формирования их в общеобразовательных школах.

5.2. Норма рабочего времени, согласно ст. 333 ТК РФ для тренеров-преподавателей - до 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). В соответствии с производственной необходимостью, по заявлению работника ему может быть увеличена продолжительность рабочего времени в неделю для выполнения утвержденной педагогической нагрузкой учебного года, так как приказ МОН РФ №1601 от 22 декабря 2014 года «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы по ставке заработной платы) педагогических работников и о порядке установления педагогической нагрузки педагогических работников, определяемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями)



предела педагогической нагрузки тренеров-преподавателей не устанавливается.

- МБУ ДО ДЮСШШ работает без выходных дней.

- МБУ ДО ДЮСШШ работает без каникул.

- С 1 сентября по 15 сентября производится комплектование спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки.

- Списки учащихся, расписание учебных занятий на новый учебный год для спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки должны быть представлены администрации МБУ ДО ДЮСШШ до 15 сентября.

- для учебно-тренировочных групп до 5 сентября.

Во время каникул и по окончании учебного года в общеобразовательных школах, других учебных заведениях количество обучающихся воспитанников может составлять до 50% списочного состава, а также в период проведения городских, краевых, Всероссийских спортивных соревнований.

5.3. Объем учебной нагрузки тренерам-преподавателям устанавливается исходя из количества часов по учебным планам и программам, обеспеченности кадров комплектованием учебных групп и других условий работы МБУ ДО ДЮСШШ. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3.1. Тренерам-преподавателям, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.4. Продолжительность рабочего времени административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работа которых носит фиксированный характер, продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов. Режим работы административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работа которых носит фиксированный характер, устанавливается ежегодно в приказе директора МБУ ДО ДЮСШШ «О режиме работы МБУ ДО ДЮСШШ». Для обслуживающего персонала (сторож (вахтер), уборщик служебных помещений), работа которых носит сменный характер, продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с утвержденным графиком смен.

Продолжительность рабочего времени сторожа (вахтера) устанавливается при суммированном учете рабочего времени, учетный период один год. Продолжительность рабочего дня сторожа (вахтера) устанавливается графиком сменности, который должен быть объявлен

работникам под роспись и вывешен в видном месте не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, не совпадающим с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров-преподавателей. В эти периоды они привлекаются администрацией школы к спортивно-массовой работе согласно календарным планам школы или продолжают учебно-тренировочные занятия в группах, выполнение общественно полезных работ в учебных кабинетах и прилегающей территории МБУ ДО ДЮСШШ. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

5.6. Общее собрание трудового коллектива школы проводится, не реже 2-х раз в год и по мере необходимости. Заседания педсовета проводятся не реже 4 раз в год и по мере необходимости.

5.7. Очередность предоставляемых ежегодных отпусков устанавливается администрацией школы по согласию с профсоюзным комитетом с учётом необходимого обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год за две недели до наступления нового года и доводится до сведения всех работников. Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по Управлению образования администрации города, другим работникам по школе.

5.8. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- удалять учащихся с уроков;
- курить в помещении школы и на территории школы.

5.9. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе с разрешения директора школы. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

5.10. Тренер-преподаватель обязан за 15 минут до занятий находиться на рабочем месте.

5.11. Тренеры-преподаватели обязаны принимать участие в проведении межшкольных спортивных и культурно-массовых мероприятиях

- спортивных турнирах, соревнованиях;
- конкурсах;
- конференциях, семинарах, открытых занятиях;
- мероприятиях по повышению квалификации и т.п.

5.12. Тренеры-преподаватели дважды в год (декабрь, май) обеспечивают сдачу учащимися контрольных нормативов по общей физической подготовке воспитанников учебно-тренировочных групп.

5.13. Тренеры-преподаватели, инструктор-методист дважды в год (декабрь, май) проводят мониторинг успешности обучения учащихся (повышение спортивных разрядов, сохранность контингента учащихся).

## 6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За образцово выполняемые трудовые обязанности, успехи в обучении и воспитании детей и другие достижения в работе применяются поощрения:

- объявление благодарности,
- выдача премий (стимулирующих выплат),
- награждение ценными подарками, почетной грамотой, представляет к званию лучшего в профессии.

6.2. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие организации для награждения, присвоения почётных званий, значков.

6.3. Поощрения объявляется в приказе, доводится до сведения всего коллектива и заносится в трудовую книжку работника.

## 7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

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

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

5.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

5.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представителя работников.

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

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

5.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представителя работников.

5.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Приложение №2  
к коллективному договору  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ  
СПОРТИВНОЙ ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ДЮСШШ

Ургарчева Т.Г.

«8» сентября 2017 года

Мнение представителя

работников в письменной форме

(«8» сентября 2017 года №1)

рассмотрено Селищев С.М. Селищев С.М.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ  
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

### I. Общие положения

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШШ.

Настоящее Положение об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШШ (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 декабря 2008 года № 1337 (с изменениями), постановления главы муниципального образования город Армавир №1 от 09.01.2017 года «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Армавир, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», с целью совершенствования оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШШ, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работникам организации, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация размера минимальной заработной платы работников организации производится работодателем с учетом роста величины МРОТ.

Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя МБУ ДО ДЮСШШ, и его заместителей.

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

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника зависит от его квалификации, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

Объем утвержденных назначений на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими услуг.

Заработная плата работников учреждений (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами МБУ ДО ДЮСШШ, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть менее, чем утвержденные минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) заработной платы по ПКГ.

В случаях, когда заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в действующих условиях, то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

Штатное расписание МБУ ДО ДЮСШШ утверждается руководителем МБУ ДО ДЮСШШ в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## II. Порядок и условия оплаты труда

1. Оплата труда работников производится по должностным окладам.

Должностные оклады устанавливаются работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника, и фиксируются в штатном расписании, утверждаемом работодателем.

Работодатель обязуется:

- обеспечить своевременную выплату заработной платы;
- выплачивать заработную плату работнику (не реже чем каждые полмесяца) 22-го числа за первую половину текущего месяца и 7 - го числа за отработанный месяц в месте выполнения им работы и (или) по заявлению работника выплачивать ему заработную плату путем перечисления на указанный работником счет в банке. Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки относятся на счет работодателя, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работника;

- производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ);

- выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа работников (ст.136 ТК РФ);

- производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ);

- устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или

исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ);

– производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136ТК РФ);

– производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

2. Оплата труда работников устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- базового оклада, (базовых должностных окладов) базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения Профсоюзного комитета МБУ ДО ДЮСШШ.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются руководителем учреждения на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (далее - ПКГ) с учётом сложности и объёма выполняемой работы, но не менее чем утверждённые минимальные размеры окладов (должностных окладов) заработной платы по ПКГ.

2.2. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель МБУ ДО ДЮСШШ самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по ПКГ и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года педагогическим работникам, образует новый оклад. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы и повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) заработной платы по ПКГ работников МБУ ДО ДЮСШШ отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок работников МБУ ДО ДЮСШШ, должности которых не включены в приложение №1 к



настоящему Положению, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий муниципальных учреждений муниципального образования город Армавир и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования город Армавир, утвержденными нормативно-правовыми актами главы муниципального образования город Армавир.

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

2.5. Должностные оклады и повышающие коэффициенты к должностным окладам за квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам образования, устанавливаются согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты производятся по условиям оплаты труда МБУ ДО ДЮСШШ, в соответствии с настоящим Положением.

### III. Оплата труда тренеров-преподавателей

1. Оплата труда тренеров-преподавателей по шахматам и шашкам, (далее тренер-преподаватель) производится по нормативам оплаты труда за одного учащегося (спортсмена) на этапах подготовки и нормативам оплаты труда за подготовку высококвалифицированного учащегося (спортсмена), исходя из установленного размера должностного оклада.

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

2. Оплата труда тренеров-преподавателей МБУ ДО ДЮСШШ по нормативам за одного учащегося и подготовку высококвалифицированного учащегося (спортсмена) устанавливается в зависимости от численного состава учащихся (спортсменов), объема учебно-тренировочной работы, этапов спортивной подготовки по шахматам и шашкам и показанного учащимся (спортсменом) результата (приложения № 2, 3 к настоящему Положению). Оплата труда тренеров-преподавателей, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих среднее профессиональное образование и звание «Мастер спорта России», «Мастер спорта России международного класса» или «Заслуженный мастер спорта России», устанавливается в размерах, предусмотренных для указанных работников, имеющих высшее образование.

3. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя определяется по формуле:

$N_{от} = N_{отэп} + N_{отр}$ , где

где  $N_{от}$  – норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %

$N_{отэп}$  – норматив оплаты труда за подготовку учащегося (спортсмена) на этапе подготовки (определяется в соответствии с приложениями № 2), %

$N_{отр}$  – норматив оплаты труда за подготовку учащегося (спортсмена) в зависимости от показанного им спортивного результата (определяется в соответствии с приложением № 3, %).

Расчет оплаты труда тренеров-преподавателей МБУ ДО ДЮСШШ, работающих на комплексных учебных группах, приведен в приложении №5 к настоящему Положению.

4. Норматив оплаты труда за подготовку учащегося (спортсмена) на этапах подготовки, установленный в зависимости от численного состава учащихся (спортсменов) на этапах подготовки по шахматам и шашкам ( $N_{отэп}$ ), определяется по формуле:

$N_{отэп} = (K_1 \times H_1 + K_2 \times H_2 + \dots + K_n \times H_n)$ , где:

$N_{отэп}$  - норматив оплаты труда за подготовку учащихся (спортсменов) на этапах подготовки, %;

$K_1, K_2, \dots, K_n$  - количество учащихся (спортсменов), зачисленных по каждому этапу подготовки, человек;

$H_1, H_2, \dots, H_n$  - норматив оплаты труда за подготовку учащихся (спортсменов) на этапе подготовки, %.

Норматив оплаты труда за подготовку учащихся (спортсменов), установленный в зависимости от показанного ими спортивного результата ( $N_{отр}$ ), определяется по формуле:

$N_{отр} = (K_1 \times H_1 + K_2 \times H_2 + \dots + K_n \times H_n)$ , где:

$N_{отр}$  - норматив оплаты труда за подготовку учащихся (спортсменов) в зависимости от показанного ими спортивного результата, %;

$K_1, K_2, \dots, K_n$  - количество учащихся (спортсменов), показавших спортивный результат, человек;

$H_1, H_2, \dots, H_n$  - норматив оплаты труда за показанный результат учащимися (спортсменами), %.

Заработная плата тренеров-преподавателей МБУ ДО ДЮСШШ определяется по формуле:

$ЗП = У_о + М_к + Р_о$ , где:

ЗП - заработная плата тренеров-преподавателей МБУ ДО ДЮСШШ;

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

Мк - базовый оклад (должностной оклад) заработной платы с применением повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам;

Р<sub>о</sub> - размер оплаты труда тренеров-преподавателей МБУ ДО ДЮСШШ по нормативам за учащихся (спортсменов) и подготовку высококвалифицированных учащихся (спортсменов).

Размер оплаты труда тренеров-преподавателей МБУ ДО ДЮСШШ по нормативам за учащихся (спортсменов) и подготовку высококвалифицированных учащихся (спортсменов) определяется по формуле:

$$P_o = M_k \times \text{Нот}, \text{ где:}$$

Р<sub>о</sub> - размер оплаты труда тренеров-преподавателей МБУ ДО ДЮСШШ по нормативам за учащихся (спортсменов) и подготовку высококвалифицированных учащихся (спортсменов);

Мк - базовый оклад (должностной оклад) заработной платы с применением повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам;

Нот – норматив оплаты труда тренера-преподавателя (рассчитывается в соответствии с п.3 настоящего Положения).

5. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата показанного спортсменом, увеличение (уменьшение) числа учащихся (спортсменов) и т.д.).

За тренером-преподавателем сохраняется норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного учащегося (спортсмена) до окончания действия показанного результата независимо от обучения учащегося (спортсмена) на этапе подготовки.

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

6. Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров-преподавателей МБУ ДО ДЮСШШ, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного учащегося (спортсмена), устанавливается в зависимости от недельного объема учебно-тренировочной нагрузки, согласно этапов, периодов и задач подготовки.

7. Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с *дополнительными*

образовательными программами и программами спортивной подготовки по шахматам и шашкам.

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

1. Оплата труда работников МБУ ДО ДЮСШШ производится с учётом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж работы;
- повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ; за высокие показатели, результат, результативность, интенсивность;
- за разработку, применение передовых методов;
- за выполнение особо важных работ;
- за сложность и напряженность;
- за работы, не входящие в круг должностных обязанностей;
- за исполнение обязанностей контрактного управляющего.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем МБУ ДО ДЮСШШ персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу – в пределах 3,0.

Заработная плата сотрудников не должна быть менее минимального размера оплаты труда.

3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и

муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта и других образовательных учреждениях: (%)

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,02;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,03;

при выслуге лет свыше 10 лет – 0,05.

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

0,35 – при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии МОН РФ о выдаче диплома);

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

0,25 – при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома) или знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», или звания «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

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

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

5. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУ ДО ДЮСШШ может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативно-правовым актом главы муниципального образования город Армавир.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя МБУ ДО ДЮСШШ в пределах утвержденных назначений на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

## V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников МБУ ДО ДЮСШШ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Армавир, утвержденным нормативно-правовым актом главы муниципального образования город Армавир.

Показатели для установления выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий, расширение зон обслуживания;

~~за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определенной трудовым договором;~~

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время (35% от оклада);

за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2. Работникам МБУ ДО ДЮСШШ, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии, устанавливается выплата в размере 20 процентов к должностному окладу.

3. Применение указанных выплат к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

## VI. Порядок и условия премирования работников

1. В целях поощрения работников МБУ ДО ДЮСШШ за выполненную работу могут быть установлены премии: приложение № 4

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

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя МБУ ДО ДЮСШШ в пределах утвержденных назначений на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, инструкторов-методистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

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

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

При премировании учитывается:

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУ ДО ДЮСШШ;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБУ ДО ДЮСШШ;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

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

- пяти окладов (должностных окладов) при:

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

- трёх окладов (должностных окладов) при:

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

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

5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику единовременно. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

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

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБУ ДО ДЮСШШ среди населения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не выплачиваются работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

4. Из фонда оплаты труда работникам МБУ ДО ДЮСШШ может быть выплачена материальная помощь. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель МБУ ДО ДЮСШШ на основании письменного заявления работника МБУ ДО ДЮСШШ. Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

в случае рождения ребенка;

на лечение при наличии медицинских показаний;

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

## VII. Штатное расписание.

1. Штатное расписание МБУ ДО ДЮСШШ формируется и утверждается руководителем МБУ ДО ДЮСШШ, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя МБУ ДО ДЮСШШ.

3. В штатном расписании указаны должности работников, категория, оклады (должностные оклады), ставка заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

4. Численный состав работников МБУ ДО ДЮСШШ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и видов работ, установленных Учредителем.

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

1. Заработная плата руководителя МБУ ДО ДЮСШШ и его заместителей, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.



Должностной оклад руководителя не может превышать двух размеров средней заработной платы работников МБУ ДО ДЮСШШ.

2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и среднемесячной заработной платы работников МБУ ДО ДЮСШШ (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников МБУ ДО ДЮСШШ формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя МБУ ДО ДЮСШШ определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, установленного первым абзацем настоящего пункта по решению администрации муниципального образования город Армавир, могут быть установлены условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя МБУ ДО ДЮСШШ, включенных в соответствующий перечень.

3. При расчете средней заработной платы работников МБУ ДО ДЮСШШ для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников МБУ ДО ДЮСШШ, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников МБУ ДО ДЮСШШ независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

4. Расчет средней заработной платы работников МБУ ДО ДЮСШШ осуществляется за период с 1 сентября по 31 августа, предшествующий

году установления должностного оклада руководителя МБУ ЛДО ДЮСШШ.

5. Средняя заработная плата работников МБУ ДО ДЮСШШ определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников МБУ ДО ДЮСШШ за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников МБУ ДО ДЮСШШ за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя МБУ ДО ДЮСШШ.

6. При определении среднемесячной численности работников МБУ ДО ДЮСШШ учитываются среднемесячная численность работников МБУ ДО ДЮСШШ, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников МБУ ДО ДЮСШШ, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников МБУ ДО ДЮСШШ, являющихся внешними совместителями.

7. Среднемесячная численность работников МБУ ДО ДЮСШШ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников МБУ ДО ДЮСШШ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников МБУ ДО ДЮСШШ, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников МБУ ДО ДЮСШШ, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников МБУ ДО ДЮСШШ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца ~~учитываются работники МБУ ДО ДЮСШШ~~ фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в МБУ ДО ДЮСШШ на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников МБУ ДО ДЮСШШ как один человек (целая единица).

8. Работники МБУ ДО ДЮСШШ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников МБУ ДО ДЮСШШ учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке.

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанными этими работниками, путем деления общего числа человеко-часов в отчетном

месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном периоде.

9. Среднемесячная численность работников МБУ ДО ДЮСШШ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников МБУ ДО ДЮСШШ, работавших на условиях неполного рабочего времени (п.8 данного Раздела).

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

11. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 1 раздела V настоящего Положения.

12. Перечень и максимальные размеры выплат стимулирующего характера руководителю МБУ ДО ДЮСШШ ежегодно определяются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя. Конкретные размеры выплат устанавливаются управлением образования администрации МО город Армавир.

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем МБУ ДО ДЮСШШ в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

13. Премирование руководителя МБУ ДО ДЮСШШ осуществляется с учетом результатов деятельности МБУ ДО ДЮСШШ в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы МБУ ДО ДЮСШШ, установленными управлением образования администрации МО город Армавир.

Порядок и критерии выплаты премии руководителю ежегодно устанавливаются управлением образования администрации МО город Армавир в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

14. Заместителям руководителя устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

## IX. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

1. По решению руководителя МБУ ДО ДЮСШШ на срок до 1 года работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения

административных, административно-хозяйственных и других функций, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим положением.

4. Поездки (на учебно-тренировочные сборы и в спортивно-оздоровительные лагеря с учащимися-спортсменами, на судейскую практику, судейские семинары) для тренеров-преподавателей, инструктора-методиста, заместителя директора по УСР, МР относятся к основной деятельности на основании Устава МБУ ДО ДЮСШШ, учебных программ, учебных планов, планов методической работы, образовательных программ и программ спортивной подготовки МБУ ДО ДЮСШШ и считаются служебными поездками, а не служебными командировками, так как постоянная работа вышеперечисленных сотрудников осуществляется в пути и носит разъездной характер (ст. 166 ТК РФ). Заработная плата данных сотрудников, находящихся в служебных поездках, сохраняется в полном объёме по основному месту работы, за весь период служебной поездки.

5. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников МБУ ДО ДЮСШШ, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, производится на основании и в полном соответствии со статьёй 168.1 Трудового кодекса РФ, по нормам, утверждённым Постановлением Главы администрации Краснодарского края, приказом Министерства образования и науки Краснодарского края, приказом Министерства физической культуры и спорта Краснодарского края. Приказы по служебным поездкам оформляются в книге приказов по отпускам, командировкам под индексом «к», но фразой «направить в служебную поездку».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-  
ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ  
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) И МИНИМАЛЬНЫЕ  
ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ  
к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам  
работников МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ  
СПОРТИВНОЙ ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

Квалификационный уровень	должности, отнесенные к квалификационным группам	минимальный повышающий коэффициент
-----------------------------	---	--

2. Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников

Базовый оклад (должностной оклад) – 6723 рубля

2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концерт- мейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-препо- даватель	0,08
-------------------------------	---	------

Минимальные размеры базовых окладов (должностных окладов) заработной платы на момент последней индексации заработной платы общих профессий рабочих.

Учитываются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий.

№	Профессиональная группа/квалификационный уровень	разряд	Базовые оклады (должностные оклады) на момент последней индексации)	Мин.повыш. коэф. КПУ	Оклад
	Общие профессии рабочих	1	4097	0,00	4097
		2	4168	0,00	4168
		3	4238	0,00	4238
		4	4309	0,00	4309
		5	4381	0,00	4381
		6	4520	0,00	4520
		7	4663	0,00	4663
		8	4803	0,00	4803

Принято на собрании трудового коллектива  
Протокол № 4 от «8» сентября 2017 г.

Утверждаю директор  
МБУ ДО ДЮСШШ  
«8» сентября 2017 г.

Согласовано председатель  
профсоюза  
«8» сентября 2017 г.



Ургарчева Т.Г.



Селищев С.М.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования детско-юношеской  
спортивной шахматной школы

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей  
за подготовку одного занимающегося

Этап спортивной подготовки	Период обучения (лет)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в процентах от ставки заработной платы)
		группы видов спорта
		III
Спортивно-оздоровительный	весь период	3
Начальной подготовки	до года	5
	свыше года	8
Тренировочный (этап спортивной специализации)	до двух лет	13
	свыше 2х лет	16

Примечания.

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- I группа видов спорта – все виды спорта, включённые в программу Летних и Зимних Олимпийских игр (дисциплины), кроме игровых;
- II группа видов спорта – все игровые виды спорта, включённые в программу Летних и Зимних Олимпийских игр, а также виды спорта, имеющие спортивные международные объединения;
- III группа видов спорта – все другие виды спорта (дисциплины), включённые во Всероссийский реестр видов спорта, в том числе шахматы и шашки.

Принято на собрании трудового коллектива  
Протокол №4 от «8» сентября 2017г.

Утверждаю директор  
МБУ ДО ДЮСШШ  
«8» сентября 2017 г.

Согласовано председатель  
профсоюза  
«8» сентября 2017 г.



Ургарчева Т.Г.

Селищев С.М.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению об оплате труда работников  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ  
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

Размер норматива оплаты труда в процентах от оклада тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированного занимающегося МБУ ДО ДЮСШШ

№ п/п	Перечень	Занятое место	Размер %
	За высокие спортивные результаты на соревнованиях;		
	Чемпионат мира	1	500
	Чемпионат Европы	1	500
	Чемпионат мира	2-3	400
	Чемпионат Европы	2-3	400
	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	300
	Чемпионат России	1-3	35
	Первенство России	1-2	35
	Финал Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	35
	Чемпионат России	4-6	25
	Первенство России	3-4	25
	Финал Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	2-3	25
	Чемпионат ЮФО	1-2	20
	Первенство ЮФО	1-2	15
	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:		50
	основной состав сборной	-	
	молодежный состав сборной	-	30
	юношеский состав сборной	-	20
	Чемпионат Краснодарского края	1	10
	Первенство Краснодарского края		
	(молодежь, юниоры)	1	7
	(старшие юноши, девушки)	1	6
	(юноши, девушки)	1	5
	(мальчики, девочки)	1	4

Примечания.

1. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированного учащегося устанавливается по нормативу. Данный норматив действует с первого числа месяца следующего за месяцем, в котором был показан учащимся (спортсменом) результат, на основании протоколов, выписки из протоколов соревнований либо их копий при условии непосредственной тренерской работы с учащимся не менее 6 месяцев на момент показания результата, и сохраняется до проведения следующих официальных Международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям — в течение 12 месяцев.

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

3. Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя учащийся (спортсмен) не показал указанного в таблице результата, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки учащегося (спортсмена).

4. При условии дефицита фонда оплаты труда руководитель МБУ ДО ДЮСШШ имеет право снизить размер норматива оплаты труда, но не более чем на 75 %.

Принято на собрании трудового коллектива

Протокол № 4 от «8» сентября 2017г.

Утверждаю директор МБУ ДО ДЮСШШ

«8» сентября 2017 г.

Согласовано председатель профсоюза

«8» сентября 2017 г.



Урганчева Т.Г.

Селищев С.М.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 3/1  
к Положению об оплате труда  
работников МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ  
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей  
за подготовку одного занимающегося  
согласно показанного спортсменом результата

Перечень	Размер %		
	Занятое место		
высокие спортивные результаты на соревнованиях;	1	2	3
	внутришкольных	3%	2%
городских	5%	4%	3%

Примечание:

Единовременная оплата по итогам соревнований при наличии средств в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Принято на собрании трудового коллектива  
Протокол №4 от «8» сентября 2017г.

Утверждаю директор  
МБУ ДО ДЮСШШ  
«8» сентября 2017 г.

Согласовано председатель  
профсоюза  
«8» сентября 2017 г.



Ургарчева Т.Г.

Селищев С.М.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к Положению об оплате труда  
\* работников МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-  
ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ  
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

Перечень и размеры при установлении премирования работников

Перечень	Размер		
	месяц	квартал	год
За напряжённость и интенсивность в работе	до 30%	до 50%	до 70%
За выполнение функциональных обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	до 30%	до 50%	до 70%
Организация, проведение и оформление городских мероприятий во внерабочее время	до 10%	до 20%	до 30%
Организация, проведение и оформление региональных, зональных мероприятий во внерабочее время	до 10%	до 25%	до 35%
Участие работников МБУ ДО ДЮСШШ в культурно-массовой и спортивно-массовой работе во внерабочее время			
а) региональные и зональные мероприятия (не финансируемые)	до 10%	до 25%	до 35%
б) городские мероприятия	до 10%	до 20%	до 30%
Личный вклад сотрудников в создании и наполнении материально-технической базы МБУ ДО ДЮСШШ	до 20%	до 20%	до 20%
За привлечение спонсорских средств для участия учащихся (спортсменов) МБУ ДО ДЮСШШ в выездных спортивно массовых мероприятиях	до 50%	до 75%	до 100%
За обслуживание вычислительной техники сотруднику МБУ ДО ДЮСШШ	до 5% за ед.		до 10% за ед.
За руководство, организацию работы, оформление документации методического объединения	до 10%	до 15%	до 20%
За ведение архива	до 5%	до 10%	до 15%
За решение социально-экономических вопросов	до 30%	до 40%	до 50%
Участие в экспериментальной работе	до 30%	до 50%	до 70%
Использование педагогической диагностики для обеспечения дифференцированного подхода к развитию учащихся (спортсменов) МБУ ДО ДЮСШШ	до 25%	до 35%	до 50%
За проведение педагогическими работниками текущих ремонтных работ по подготовке учреждения к новому учебному году.	до 30%	до 40%	до 50%
За расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, бесперебойную и безаварийную работу, проведение неотложных работ по обеспечению функционирования учреждения, экономию воды, света	до 30%	до 40%	до 50%
Разработка авторских образовательных программ с	до 30%	до 35%	до 50%

рецензией.			
За высокое профессиональное мастерство, обеспечение высокого качества знаний учащихся (спортсменов), результативность внедрения новых педагогических технологий	до 30%	до 40%	до 50%
За высокую активность в общественной и хозяйственной жизни МБУ ДО ДЮСШШ.	до 25%	до 30%	до 35%
За подготовку к печати учебных, учебно-методических пособий, газеты	до 30%	до 35%	до 40%
За руководство клубами выходного дня.	до 30%		до 40%
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	до 30%	до 40%	до 50%
качественная подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	до 35%	до 40%	до 50%
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью МБУ ДО ДЮСШШ;	до 30%	до 40%	до 50%
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;	до 30%	до 40%	до 50%
участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий	до 40%	до 50%	до 60%

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения

Принято на собрании трудового коллектива  
Протокол №4 от «8» сентября 2017г.

Утверждаю директор  
МБУ ДО ДЮСШШ  
«8» сентября 2017 г.

Согласовано председатель  
профсоюза  
«8» сентября 2017 г.



Ургарчева Т.Г.

Селищев С.М.

ПРИЛОЖЕНИЕ №5  
к Положению об оплате труда  
работников МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ  
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

Расчет оплаты труда тренеров-преподавателей МБУ ДО ДЮСШШ,  
работающих на комплексных учебных группах и использующих бригадный  
метод обучения

Оплата труда тренеров-преподавателей МБУ ДО ДЮСШШ по нормативам за одного учащегося (спортсмена) и подготовку высококвалифицированного учащегося (спортсмена) устанавливается в зависимости от численного состава учащихся (спортсменов), объема учебно-тренировочной работы, этапов спортивной подготовки по шахматам и шашкам и показанного учащимся (спортсменом) результата (далее подробнее).

Настоящее положение является разъяснением системы расчета оплаты труда тренеров-преподавателей, работающих бригадным (комплексным) методом обучения.

1. Расчет заработной платы тренеров-преподавателей, ведущих совместно одну или несколько групп (бригадный (комплексный) метод обучения в соответствии с Уставом МБУ ДО ДЮСШШ).

В случае, когда несколько тренеров-преподавателей ведут образовательную деятельность совместно на одной учебной группе, расчет заработной платы осуществляется следующим образом:

$$H_{от} = H_{отэп} \times K_{эп} / K_{уч} \times K_{вч}$$

Где  $H_{отэп}$  - норматив оплаты труда за одного учащегося (спортсмена) на этапе подготовки, % (приложение №2, %)

$K_{эп}$  – количество учащихся (спортсменов) на этапе подготовки, человек

$K_{уч}$  – количество учебных часов, предусмотренных образовательными программами и программами спортивной подготовки.

$K_{вч}$  – количество педагогических часов, выдаваемое каждым тренером-преподавателем на данной группе, но не более максимально допустимой нагрузки на учебную группу

3. В случае, когда тренеры-преподаватели не имеют физической возможности выработать то количество часов, которое предусмотрено на этапе обучения (не позволяет объем недельной педагогической нагрузки – не более 36 часов в неделю и др.), тренеры-преподаватели обязаны рассчитать и написать учебную программу на то количество часов, которые будут выданы, не сокращая учебно-тематического плана, но увеличивая участие учащихся (спортсменов) в соревновательной деятельности; тренерам-преподавателям заработная плата начисляется за реально отработанные педагогические часы по вышеприведенной формуле (формула 2).

Данные расчеты применяются при расчете заработной платы тренеров-преподавателей МБУ ДО ДЮСШШ, применяются на всех этапах обучения.

Принято на собрании трудового коллектива  
Протокол №4 от «8» сентября 2017г.

Утверждаю директор  
МБУ ДО ДЮСШШ  
«8» сентября 2017 г.

Согласовано председатель  
профсоюза  
«8» сентября 2017 г.



Ургарчева Т.Г.

Селищев С.М.

Приложение №3  
к коллективному договору  
МКНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-  
ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ  
ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ДО ДЮСШШ  
Т.Г. Ургарчева  
«8» сентября 2017 года  
Мнение представителя  
работников  
в письменной форме  
«8» сентября 2017 года №1)  
рассмотрено *Селищев* С.М. Селищев

## Положение об охране труда работников МБУ ДО ДЮСШШ

1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1.1. Обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах,

выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

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

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих

полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

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

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет средств работодателей;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представителя работников организации;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

1.2. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные планом мероприятий по охране труда.

1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере 0,2% суммы затрат на производство услуг.

1.4. Обеспечить условия и охрану женщин и молодежи, в том числе:

1.4.1. Не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, не направлять в служебные командировки.



командировки беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

1.4.2. Направление в служебные поездки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, осуществлять только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, при этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

1.4.3. Лица в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения ими возраста восемнадцати лет указанные лица ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру в соответствии со ст. 348 ТК РФ.

1.4.4. Не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, не направлять в служебные командировки работников в возрасте до восемнадцати лет.

2. Работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

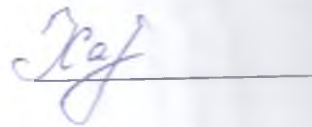
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировка на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

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

3. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда специалист по охране труда - Харченко Лилия Геннадьевна.

Специалист по охране труда



Приложение №4

к коллективному договору  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ  
СПОРТИВНОЙ ШАХМАТНОЙ ШКОЛЫ  
УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ДЮСШШ

Г. Г. Ургарчева

« 8 » сентября 2017 года

Мнение представителя  
работников в письменной форме  
(от «8» сентября 2017 г. №1)  
рассмотрено  Селищев С.М.



**План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков  
на 2017-2020 г.г. МБУ ДО ДЮСШШ**

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым: улучшаются условия труда	
							Всего	в т.ч. женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Специальная оценка условий труда	РМ	14	40000	Позитивно до 2020 года	Замдиректора по АХР	36	20
2	Обучение по ОТ руководителей и специалистов через учебный центр	Чел.	3	4200	Июль 2020 г.	Замдиректора по АХР		
3	Проведение периодического медицинского осмотра	Чел.	36	70000	Ежегодно	Замдиректора по МР	36	

4	Приобретение аптечек	Шт.	4	3 x 1000	Май 2018 г., май 2019, г., май 2020 г.	Инструктор-методист	36	20
5	Приобретение специальной одежды, обуви и других СИЗ.	Шт.	4	2 x 1000	1 раз в два года сентябрь 2017-2019,	Замдиректора по АХР	4	
6	Приобретение сигнальных и обозначивающих средств.	Шт.	-	361,500	Ежемесячно 2017-2019,	Замдиректора по АХР	36	20
7	Финансирование условий по охране труда	Шт.	1		Ежегодно в течение года	Ответственный по ОТ, председатель ПК	36	20
	Итого			112000	За три года			

*Ряб*

Специальмет по охране труда