

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Муниципальное автономное учреждение
Спортивная школа по стрельбе из лука
муниципального района Бирский район
Республики Башкортостан
(МАУ СШ по стрельбе из лука)*

на 2023-2025 годы

От работодателя:

Директор СШ

Черновский В.И.

« »



От работников:

*Председатель Совета
трудового коллектива*

Королева О.Г.

« »

*Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в ГКУ Северный межрайонный ЦЗН
Регистрационный № 34 от 01.12.2022*



СОДЕРЖАНИЕ

Разделы	стр.
1. Общие положения	3-4
2. Организация и повышение эффективности производства	4-9
3. Оплата труда	9-11
4. Трудовой договор и обеспечение занятости	11-13
5. Рабочее время и время отдыха	13-15
6. Охрана труда и экологическая безопасность.	15-16
7. Условия и охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями.	17
8. Условия труда и социальная защита молодежи	17-18
9. Социальные льготы и гарантии.	18-20
10. Жилищные условия	20
11. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа	20-21
12. Защита трудовых прав работников.	21-22
13. Обеспечение прав и гарантий деятельности совета трудового коллектива	22-23
14. Заключительные положения	23
15. Перечень приложений	24-98

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между Работниками и Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель МАУ СШ по стрельбе из лука в лице директора Черновского В.И. именуемый далее "Работодатель", с одной стороны, и работники МАУ СШ по стрельбе из лука, именуемые далее "Работники", представленные советом трудового коллектива организации в лице председателя Королевой О.Г.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4 Совет трудового коллектива является полномочным представительным органом Работников, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5 Работодатель признает первичную организацию МАУ СШ по стрельбе из лука, в лице председателя Совета трудового коллектива, как единственного полномочного представителя Работников, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституциями РФ и РБ.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Советом трудового коллектива. С учетом финансово-экономического положения Работодателя для Работников устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

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

1.7. Настоящий коллективный договор разработан исходя из содержания Устава МАУ СШ по стрельбе из лука. В случае если стороны

указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются в 10-дневный срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения. Настоящий коллективный договор и вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевыми соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию и работников соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с Работниками.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению (*ст. 50 ТК РФ*).

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (*ст. 50 ТК РФ*)

1.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет постоянно действующая двухсторонняя комиссия.

По итогам выполнения за полугодие и год стороны отчитываются на собрании Работников организации (*ст. 51 ТК РФ*).

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.13. Работодатель обязуется, не позднее месяца после подписания, ознакомить с текстом коллективного договора всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц, через информационные стенды и др.) (*ст. 68 ТК РФ*).

2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

Стороны договорились проводить политику, направленную на создание социально трудовых отношений в учреждении, максимально

способствующей ее стабильной производительной работе, повышению эффективности обучения спортсменов, повышение спортивных результатов.

Работодатель обязуется (ст.22 ТК РФ):

2.1. Организовывать хозяйственную деятельность, осуществлять перспективное и оперативное планирование, управление и контроль за деятельностью учреждения, внедрять прогрессивные технологии в тренировочном процессе;

2.2. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, профессионального уровня работников, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

2.3. Обеспечивать Работников технической документацией, специальной литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.4. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.5. Создавать условия для профессионального роста труда;

2.6. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их при необходимости - в учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения трудового коллектива и при наличии фонда оплаты труда (ст. 196 ТК РФ);

2.7. Предоставлять совету трудового коллектива полную и достоверную информацию по вопросам, затрагивающим права и законные интересы Работников:

2.8. Ежеквартально информировать совет трудового коллектива о финансово-экономическом положении; о ближайших перспективах, планах, о других вопросах хозяйственной деятельности;

2.9. Информировать Работников по следующим вопросам: финансово-экономическое состояние организации, расходование материальных средств, включая фонд оплаты труда; выполнение принятых договорных обязательств.

2.10. В случае нарушения партнерами Работодателя сроков выполнения обязательств, договоров и контрактов - заблаговременно уведомлять трудовой коллектив о социально - экономических последствиях таких нарушений и о мерах, предпринимаемых для минимизации этих негативных последствий;

2.11. Создавать условия, обеспечивающие деятельность совета трудового коллектива в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями, настоящим коллективным договором;

2.12. Создать комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

2.13. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.14. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками;

2.15. Обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.16. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.17. Учитывать мнение совета трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ;

2.18. Своевременно выполнять предписания органов государственного надзора и контроля по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.19. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.20. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

Совет трудового коллектива обязуется:

2.21. Способствовать устойчивой деятельности организации, повышению эффективности труда, с установлением совместно с Работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;

2.22. Способствовать соблюдению Работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (*глава 30 ТК РФ*);

2.23. Представительствовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других социально-экономических проблем (*ст. 29 ТК РФ*);

2.24. Участвовать в разработке положений по справедливому распределению вновь вводимого (или получаемого) жилья в соответствии с законодательством;

2.25. Добиваться от Работодателя отмены локальных нормативных актов, противоречащих законодательству о труде, в т.ч. охране труда, (*ст. 372 ТК РФ*);

2.26. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (*ст. 41 ТК РФ*);

2.27. Выражать мнение при увольнении Работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы Работников в органах Государственной инспекции труда Республики Башкортостан и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников;

2.28. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.29. Вносить предложения Работодателю по управлению учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.30. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате сокращения штатов, реорганизации или ликвидации учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

2.31. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.32. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.33. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.34. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (*ст. 21 ТК РФ*);

2.35. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.36. Сохранять государственную, коммерческую, служебную и иную тайну, ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

2.37. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.38. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.39. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

2.40. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и (или) передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в учреждении и на территории учреждения;

2.41. Бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.42. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении;

2.43. Нести материальную ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Работодатель имеет право:

2.44. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором;

2.45. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.46. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.47. Принимать локальные нормативные акты;

Совет трудового коллектива имеет право:

2.48. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации организации;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников;

•по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором;

2.49. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (*ст. 53 ТК РФ*);

2.50. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

Работник имеет право на:

2.51. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

2.52. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.53. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.54. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;

2.55. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, дополнительных отпусков;

2.56. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.57. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.58. Участие в управлении учреждения в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.59. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.60. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через совет трудового коллектива, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.61. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

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

2.63. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2.64. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества продукции, и ее конкурентоспособность.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (*ст.132 ТК РФ*).

Работодатель обязуется:

3.2. Обеспечивать выплату месячной заработной платы Работнику, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполняющего норму труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда (*ст.133 ТК РФ*);

3.3. Оплачивать труд Работников на основе постановления Администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан от 16 июля 2019 года № 771 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физкультурно-спортивной направленности, подведомственных администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан», Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения спортивная школа по стрельбе из лука муниципального района Бирский район Республики Башкортостан и Положения об установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного учреждения спортивная школа по стрельбе из лука муниципального района Бирский район Республики Башкортостан (далее- Положение об установлении выплат стимулирующего характера), являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора (*ст. 135, 143 ТК РФ*);(*приложение № 2,4*);

3.4. Выплачивать премию согласно Положения об установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного учреждения спортивная школа по стрельбе из лука муниципального района Бирский район Республики Башкортостан характера с учетом мнения Совета трудового коллектива (*ст. 144 ТК РФ*);

3.5. Устанавливать надбавки молодым специалистам, окончившим высшие учебные заведения в размере 20% в течение 3 лет.

3.6. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников, доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется его соглашением с Работодателем.

3.7. Устанавливать надбавки за профессиональное мастерство, классность, наличие ученого или почетного звания, за применение в работе достижений науки, согласно Положения об установлении выплат стимулирующего характера (*приложение №4*);

3.8. Выплачивать Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, компенсацию в течение 1-го месяца с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте;

3.9. Сохранять среднюю заработную плату Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения;

3.10. Выплачивать Работнику компенсацию в размере среднего заработка за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров. Освободить от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время;

3.11. Заработную плату выплачивать два раза в месяц 6-го и 21-го числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*ч.ч.1,2,6,8 ст.136 ТК РФ*).

Выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива организации.

Перечислять заработную плату по письменному заявлению Работников на указанные ими счета в банках;

3.12. Установить плановый размер аванса из расчета 40% тарифной ставки, должностного оклада Работников.

3.13. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (*ст. 136 ТК РФ*). В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию Работника до получения им отпускных выплат;

3.14. Ставить в известность Работника об изменении существенных условий труда: систем и размеров оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), совмещения профессий, не позднее, чем за два месяца.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор заключается в письменной форме. Формы трудовых договоров для различных категорий Работников разрабатываются отделом кадров (управлением персонала), по согласованию с Советом трудового

коллектива. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст. 57 и ст. 60 ТК РФ*), условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

4.2. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок (*приложение № 8*);

4.3. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок (*приложение № 8*);

4.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, с учетом положений коллективного договора (*ст. 57, 58 ТК РФ*);

4.5. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных *ст. 59 ТК РФ*;

4.6. Выполнять условия заключённого трудового договора;

4.7. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизация) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде (*ст. 72-75 ТК РФ*);

4.8. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием совета трудового коллектива (*ст. 82 ТК РФ*);

4.9. Сообщать совету трудового коллектива, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях Работников соответственно не позднее, чем за три месяца (*ст. 82 ТК РФ*);

4.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- женщины, имеющие детей до трех лет (*ст. 261 ТК РФ*);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в организации;
 - инвалиды боевых действий по защите Отечества (*ст.179 ТК РФ*);
- 4.11. Не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи;
- 4.12. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива (*приложение №1*);

5.2. В учреждении устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя для администрации, инструктора-методиста и вспомогательного персонала с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

- шестидневная рабочая неделя для тренеров (включая старшего), спортсменов – инструкторов с одним выходным днем согласно расписанию тренировочных занятий, утвержденных Работодателем.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения (или по согласованию) совета трудового коллектива (*ст. 113 ТК РФ*).

5.3. Продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (*ст.91 ТК РФ*).

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения совета трудового коллектива. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (*ст.99 ТК РФ*).

Работникам может быть установлен ненормированный рабочий день, с закреплением в трудовых договорах по каждому привлекаемому работнику;

5.4. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:

- донорам - 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (*ст.186 ТК РФ*);

- всем Работникам для прохождения медицинских обследований - 1 день в год (*ст.185 ТК РФ*);

- всем Работникам по согласованию с Руководителем учреждения – 2 дня, которые можно использовать после вакцинации от COVID-19;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем – 3 дня (*ст.119 ТК РФ*);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (*ст.262 ТК РФ*);

5.5. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе - для всех Работников (*ст. 95 ТК РФ*);

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (*ст. 108 ТК РФ*).

5.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (*ст. 115 ТК РФ*).

Тренерам, спортсменам-инструкторам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 4 календарных дня (*ст. 348.10 ТК РФ*).

5.8. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.) - 3 дня;

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются Работникам сверх основного отпуска с сохранением заработной платы.

5.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (*ст. 123 ТК РФ*).

5.10. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них

имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.11. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (*ст. 125 ТК РФ*).

5.12. Работник, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием - 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей Работника – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 1 день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 дня;
- для ликвидации аварии в жилом помещении – 1 день (*ст. 116 ТК РФ*).

5.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем (*ст. 128 ТК РФ*).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

Работодатель, в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда, охране окружающей среды, обязуется:

6.1. Сформировать фонд охраны труда организации и выделить на эти цели средства на выполнение мероприятий по охране труда;

6.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий предусмотренные соглашением по охране труда на 2022-2024 г.г. (*приложение № 5*);

6.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников учреждения в соответствии с установленной периодичностью.

6.4. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности), внеочередные медицинские осмотры Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями. Лица, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, к работе не допускаются;

6.5. Обеспечивать:

- своевременную выдачу отдельным категориям работников бесплатно моющих, смазывающих, обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей

- санитарно-бытовое обслуживание Работников организации в соответствии с требованиями нормативных документов;

6.6. Обеспечивать условия труда молодежи, в том числе:

- обеспечить гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением;

6.7. Совместно с советом трудового коллектива организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда;

6.8. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с советом трудового коллектива вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области;

6.9. Обеспечивать ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке организации к работе в зимних условиях к 15 сентября;

6.10. Обеспечивать выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды (*приложение №7*);

6.11. Организовывать экологические субботники;

6.12. Обеспечивать гарантии прав Работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).

Совет трудового коллектива обязуется:

6.13. Организовать выборы и обучение уполномоченных совета трудового коллектива по охране труда;

6.14. Регулярно рассматривать на заседаниях совета трудового коллектива вопросы хода выполнения соглашения по охране труда;

6.15. Организовать проведение экологических субботников по содержанию территорий учреждения;

6.16. Осуществлять контроль за выполнением плана мероприятий по охране окружающей природной среды;

6.17. Участвовать в расследовании несчастных случаев;

6.18. Представлять интересы пострадавшего при рассмотрении дел в суде;

6.19. Оказывать необходимую консультационную помощь Работникам в вопросах охраны труда и экологии;

6.20. Проводить целенаправленную работу по воспитанию работающих по вопросам охраны окружающей среды;

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ.

При регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями стороны будут руководствоваться нормами ст. ст. 253-264 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, а также законодательством Республики Башкортостан.

Работодатель обязуется:

7.1. Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

Все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

8.1. Положения настоящего раздела распространяются на Работников в возрасте до 35 лет. В целях пополнения учреждения молодыми кадрами: рабочими, специалистами, а также для более эффективного их участия в развитии учреждения, обеспечения их занятости с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь.

Работодатель обязуется:

8.2. Квотировать рабочие места для трудоустройства молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения физкультурно-спортивной направленности;

8.3. Предоставлять льготы, установленные молодым Работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст.173-175 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня;

8.4. Вести целенаправленную подготовку молодых специалистов в физкультурно-образовательных учреждениях профессионального образования с последующим трудоустройством в учреждение.

8.5. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников.

8.6. Выплачивать надбавку в размере 20% первые три года молодым специалистам, принимаемым на работу после окончания ВУЗов.

8.7. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самостоятельным художественным творчеством, удовлетворения творческих способностей и интересов;

8.8. Решать вопросы продвижения по службе молодых Работников с соответствующим повышением заработной платы;

Совет трудового коллектива обязуется:

8.9. Контролировать соблюдение прав Работника в возрасте до 18 лет при расторжении с ним трудового договора по инициативе Работодателя (*ст.269 ТК*);

8.10. Анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;

8.11. Широко информировать молодых Работников по вопросам защиты их социально-экономических интересов;

8.12. Осуществлять контроль за соблюдением установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе Работодателя, предоставление компенсаций Работникам, совмещающим работу с обучением (*ст.173-177 ТК РФ*) и т.д.);

8.13. Контролировать заключение Работодателем трудового договора в письменной форме с молодыми Работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.63 ТК, своевременное прохождение обязательного предварительного медицинского освидетельствования в соответствии со ст.69 ТК;

8.14. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также лиц, окончивших образовательные учреждения высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности (*ст.70 ТК*);

8.15. Контролировать предоставление оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст.122-124 ТК;

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. Материальная помощь работникам МАУ СШ по стрельбе из лука оказывается при наличии экономии фонда оплаты труда, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.

9.2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.

9.3. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- фонд стимулирования;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

9.4. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель.

9.5. Материальная помощь работникам может быть оказана в следующих случаях:

9.5.1. Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов - в размере оклада (ставки);

9.5.2. Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет - в размере оклада (ставки);

9.5.3. При рождении ребенка на основании свидетельства о рождении - в размере оклада (ставки);

9.5.4. Смерть близких родственников работника (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) на основании свидетельства о смерти - в размере оклада (ставки);

9.5.5. В связи с юбилейными датами - 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет - в размере оклада (ставки);

9.5.6. Увольнение в связи с выходом на пенсию - в размере оклада (ставки)

9.5.7. К Дню пожилых людей (пенсионерам) - 500 руб.

9.5.8. В связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, и т.п.) - в размере оклада (ставки)

9.5.9. Материальная помощь при выходе в отпуск - в размере оклада (ставки);

9.5.10. По заявлению родственников в связи со смертью работника - выплачивается единовременная материальная помощь одному из близких родственников (супругу(ге), детям, родителям, брату, сестре) или иному лицу, оплачивающему похороны – в размере оклада (ставки).

9.6. Порядок оказания материальной помощи:

9.6.1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения с обоснованием заявления.

9.6.2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

9.6.3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

9.6.4. В связи со смертью самого работника Учреждения материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.);

9.7. Обеспечивать медицинское обслуживание Работников.

9.8. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного Фонда Российской Федерации;

9.9. Информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления;

9.10. Разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии Работников организации;

9.11. Обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации;

9.12. Осуществлять меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более 10 лет, и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации.

Совет трудового коллектива обязуется:

9.13. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом Работников;

9.14. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

10. ЖИЛИЩНЫЕ УСЛОВИЯ

Совет трудового коллектива обязуется:

Для организаций бюджетной сферы: совместно с Работодателем ходатайствовать в местные органы государственной власти и органы местного самоуправления о выделении жилплощади Работникам и передавать их учетные жилищные дела соответствующим службам для решения вопросов в соответствии с жилищным законодательством.

11. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель обязуется:

11.1. Разработать мероприятия по вопросам профилактики ВИЧ-инфекции «ВИЧ/СПИД и сфера труда», связанные с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников;

- проведение инструктажа по охране труда для рабочих и специалистов (Приложение №10).

11.2. Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (Приложение №11).

Совет трудового коллектива обязуется:

11.3. Проводить организационную работу для массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы (спартакиады, Дни здоровья и др.).

12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

12.1. Работодатель включает представителей совета трудового коллектива по уполномочию Работников в коллегиальные органы управления организацией.

12.2. Совет трудового коллектива имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить совету трудового коллектива организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

12.3. Работодатель обеспечивает участие представителей совета трудового коллектива в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

12.4. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и совет трудового коллектива организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи, с отказом Работодателя учесть мнение совета трудового коллектива организации при принятии локальных актов, содержащих нормы

трудового права, в организации (*глава 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»*);

- если примирительные процедуры, в соответствии с главой 61 ТК РФ, не привели к разрешению коллективного спора, либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то Работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (*ст. 409-418 ТК РФ*).

13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

13.1. Работодатель и совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституциями РФ и РБ, Трудовым кодексом РБ и РФ и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что совет трудового коллектива является полномочным представителем членов учреждения по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров и разногласий.

Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы членов учреждения по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ

13.3. Работодатель создает условия для деятельности совета трудового коллектива (*ст. 377 ТК РФ*).

Работодатель обязуется:

13.4. Соблюдать права совета трудового коллектива, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (*глава 58 ТК РФ*);

13.5. Не препятствовать представителям совета трудового коллектива посещать рабочие места для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (*ст. 370 ТК РФ*);

13.6. Представлять совету трудового коллектива по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов (*ст. 37 части 7, 8 ТК РФ*);

13.7. Предоставить возможность участия с правом голоса председателю совета трудового коллектива в работе коллегиального руководящего органа организации (*ст. 53 ТК РФ*);

13.8. Расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с работниками при выполнении ими своих обязанностей - оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

13.9. Предоставлять ежемесячно в течение рабочего дня свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам совета трудового коллектива для проведения соответствующей общественной работы в интересах Работников с оплатой по среднему заработку за счет Работодателя.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с 1 января 2023 года (*ст. 43 ТК РФ*).

14.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

14.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

14.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

14.5. При ликвидации МАУ СШ по стрельбе из лука коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

14.6. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (*ст. 40 ТК РФ*). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами и законами Республики Башкортостан.

14.7. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения.

Коллективный договор с Приложениями утвержден на собрании работников МАУ СШ по стрельбе из лука.

**15. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ
ДОГОВОРУ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Положение о материальной помощи работникам учреждения
4. Положение об установлении выплат стимулирующего характера
5. Соглашение по охране труда.
6. Положение о фонде охраны труда
7. Мероприятия по охране труда
8. Форма трудового договора.
9. Положение о Совете трудового коллектива.
10. План работы по профилактике ВИЧ-инфекций, СПИДа.
11. План мероприятий по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).
12. Положение о ненормированном рабочем дне.

Директор

Черновский В.И.

МП

Председатель
Совета трудового коллектива

Королева О.Г.

МП

**Муниципальное автономное учреждение
Спортивная школа по стрельбе из лука
муниципального района Бирский район Республики
Башкортостан**

СОГЛАСОВАНО

На общем собрании совета трудового
коллектива
Протокол от 29 июля 2020 года №50

УТВЕРЖДЕНО

Приказом по МАУ СШ
по стрельбе из лука
от 03 августа 2020 года № 30/1-ОД

**Правила
внутреннего трудового распорядка**

**для работников муниципального автономного учреждения
Спортивная школа по стрельбе из лука
муниципального района Бирский район Республики Башкортостан**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами Российской Федерации и Республики Башкортостан, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О физической культуре и спорте», иными нормативными правовыми актами, а также Уставом и Коллективным договором муниципального автономного учреждения Спортивная школа по стрельбе из лука муниципального района Бирский район Республики Башкортостан.

1.3. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности администрации муниципального автономного учреждения Спортивная школа по стрельбе из лука муниципального района Бирский район Республики Башкортостан (далее – Учреждение) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.4. Правила распространяются на всех работников школы без исключения.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием и увольнение работников производится директором Учреждения.

2.2. Прием на работу работников осуществляется путем соглашения между представителем работодателя (директором Учреждения) и работником. Работодатель заключает трудовой договор с работником о работе в письменном виде в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Учреждении. Условия трудового договора не могут быть хуже условий, гарантированных законодательством о труде.

2.3. Срок действия трудового договора определяется на основании ст.58, 59 ТК РФ, может заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. При заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя, его заместителей - не свыше 6 месяцев. Если работодателя не устраивает качество выполняемой работником деятельности, то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу (заключении трудового договора) работник обязан представить следующие документы:

- а) паспорт (или копию, основные сведения и место жительства);
- б) трудовую книжку с соответствующей записью о последнем месте работы, за

исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства – копию трудовой книжки, все заполненные листы.

в) документ о соответствующем образовании или профессиональной подготовке (или копию);

г) документ о наличии соответствующей квалификационной категории по должности (при наличии);

д) документ для воинского учета (для военнообязанных);

е) копию свидетельства о постановке на учет в налоговые органы;

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

з) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

2.6. При подписании договора работодатель издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.7. Перевод на другую постоянную работу в том же Учреждении по инициативе руководителя, то есть изменение трудовой функции или существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с Учреждением допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.8. Администрация Учреждения обязана перевести работника с его согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Если работник не даёт согласие на перевод, то трудовые отношения с ним прекращаются в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ.

2.9. По причинам, связанным с изменениями в организации тренировочного процесса и труда (изменение числа групп, количества спортсменов, программ спортивной подготовки и т.д.) допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора по инициативе администрации Учреждения при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён администрацией Учреждения в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то администрация Учреждения обязана в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.10. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и

продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.11. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами (ст.72.2 ТК РФ).

2.12. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

а) ознакомить работника с порученной работой, должностными инструкциями, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностной инструкции;

б) ознакомить работника с Уставом, коллективным договором (при наличии), правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами;

в) проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей.

2.13. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.14. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, копии пенсионного страхового свидетельства, копии свидетельства о постановке на учет в налоговом органе, выписок из приказов о назначении, переводах, поощрениях, взысканиях и иных необходимых документов. Личное дело каждого работника хранится 75 лет в архиве.

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

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

2.17. Прекращение трудового договора оформляются приказом директора Учреждения. В трудовую книжку вносится запись в точном соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью, пункт закона.

2.18. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник предупреждается в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.19. Трудовой договор, может быть, расторгнут как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя на основании ст. 77-83 ТК РФ и по другим основаниям предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

2.20. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Все работники Учреждения имеют право на:

а) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ и иными федеральными законами;

б) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

г) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

д) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

е) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

з) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

и) работники физической культуры и спорта имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

к) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

л) административные работники и работники физической культуры и спорта добровольно проходят раз в пять лет аттестацию согласно Положению об аттестации работников физической культуры и спорта.

м) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ и другими федеральными законами;;

н) правом на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом;

о) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Республики Башкортостан, Уставом и локальными актами Учреждения.

3.2. Все работники Учреждения обязаны:

а) добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, а также установленные законодательством о труде, ФЗ

РФ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка;.

б) соблюдать трудовую дисциплину (вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени), работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда.

в) вести себя достойно и воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

г) своевременно сообщать о неявке (возможной неявке) на работу вследствие временной нетрудоспособности или других обстоятельств;

д) не находиться вне рабочего времени без производственной необходимости и без уважительной причины в помещениях и на территории учреждения;

е) не оставлять рабочее место без разрешения непосредственного руководителя;

ж) соблюдать режим рабочего времени;

з) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, установленные действующим законодательством, выполнять правила, положения, инструкции по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда;

и) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

к) беречь и содержать в исправном состоянии инструмент, приспособления, инвентарь и оборудование, которые закреплены за работником и на которых он работает;

л) выполнять требования по обеспечению сохранности конфиденциальной информации и персональных данных работников;

м) содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, а также соблюдать чистоту и в помещениях учреждения;

н) соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

о) эффективно использовать оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;

п) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

р) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

с) уважать честь и достоинство обучающихся, родителей (законных представителей) и других участников образовательных отношений;

т) систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;

у) принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность МАУ СШ по стрельбе из лука, немедленно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения;.

3.3. Тренеры Учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье занимающихся. Они обязаны во время тренировочного процесса, при проведении тренировочных занятий и спортивных мероприятий, организуемых МАУ СШ по стрельбе

из лука принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с занимающимися и другими работниками школы. Оказывать посильную помощь пострадавшим при травмах и несчастных случаях; обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации.

3.4. Работники физической культуры и спорта несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

б) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

в) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

г) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов Учреждения;

д) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

е) принимать локальные нормативные акты МАУ СШ по стрельбе из лука в порядке, установленном Уставом

4.2. Работодатель обязан:

а) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, Устав Учреждения, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

б) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

в) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым договором;

д) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

е) представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

ж) контролировать соблюдение работниками МАУ СШ по стрельбе из лука обязанностей, возложенных на них Уставом, настоящими правилами, должностными инструкциями, вести учет рабочего времени;

з) своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

и) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В Учреждении устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя для администрации, инструкторов-методистов и вспомогательного персонала с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

Понедельник – пятница с 9.00 до 18.00ч.

Обед с 13.00 до 14.00ч.

- шестидневная рабочая неделя для тренеров (включая старшего), спортсменов-инструкторов с одним выходным днем согласно расписанию тренировочных занятий, утвержденных директором Учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения рассчитывается исходя из 40 часовой недели. Норма часов за ставку заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) тренерам учреждений спортивного профиля устанавливается 24 часа в неделю. Оплата тренеров может также производиться по нормативу за каждого занимающегося в процентах.

5.3. В рабочее время тренера, осуществляющего спортивную подготовку, включается: тренировочное время, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, мелкий ремонт и подготовка инвентаря и оборудования для занятий, анализ деятельности по спортивной подготовке, организация индивидуального отбора для зачисления поступающих (тестирование) и контрольно-переводных мероприятий по этапам, периодам спортивной подготовки, проведение мероприятий воспитательного характера и антидопинговых мероприятий, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

5.4. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным актом Учреждения.

5.5. Условия оплаты труда в Учреждении, а также формы материального и (или) морального поощрения работников устанавливаются в трудовых договорах, положениях об оплате труда и других локальных нормативных актах Учреждения.

5.6. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры доплат и надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, но не ниже установленных нормативными документами, положениями Учреждения (не противоречащими законодательству в области оплаты труда РФ и Республики Башкортостан).

5.7. Тренерская нагрузка тренера Учреждения оговаривается в трудовом договоре.

5.8. Объем тренировочной нагрузки тренерам Учреждения устанавливается исходя из количества часов по спортивным программам, реализуемым в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. Объем учебной

нагрузки в процентном отношении за каждого занимающегося у тренеров

5.9. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем тренерской нагрузки может быть изменен сторонами, изменение трудового договора должно быть оформлено письменно.

5.10. В случае, когда объем тренерской нагрузки тренера не оговорен в трудовом договоре, тренер считается принятым на работу на тот объем тренерской нагрузки, который установлен приказом руководителя Учреждения при приеме на работу.

5.11. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с тренерской нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- а) по соглашению между работником и администрацией Учреждения;
- б) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) 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, когда администрация обязана устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.12. Для изменения тренерской нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 74 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего тренера (продолжительность выполнения работником без согласия увеличенной тренерской нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца; восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего эту тренерскую нагрузку;
- в) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

5.13. Тренерская нагрузка тренерам устанавливается на новый тренировочный год руководителем Учреждения.

5.14. При проведении тарификации тренеров на начало тренировочного года объем тренерской нагрузки каждого тренера устанавливается приказом руководителя Учреждения.

5.15. При установлении тренерской нагрузки на следующий год следует иметь в виду, что, как правило: у тренеров должна сохраняться преемственность групп и объем тренерской нагрузки; объем тренерской нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего тренировочного года.

5.16. Тренировочное время тренера в Учреждении определяется расписанием занятий. Расписание тренировочных занятий составляется и утверждается администрацией Учреждения.

5.17. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем Учреждения.

Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу руководителя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

5.18. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией Учреждения в соответствии с графиком отпусков, утвержденным администрацией Учреждения. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. С графиком отпусков все работники должны быть ознакомлены под личную подпись.

График отпусков обязателен как для администрации Учреждения, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещён администрацией Учреждения не позднее, чем за три дня до его начала.

5.19. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней. Тренерам, непосредственно осуществляющим программы спортивной подготовки, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дней (348.10 ТК РФ).

5.20. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен администрацией Учреждения по письменному заявлению работника в случаях:

- а) при временной нетрудоспособности работника;
- б) при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в) в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами Учреждения.

По письменному заявлению работника отпуск может быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позднее, чем за две недели) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

5.22. По соглашению между работником и администрацией Учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

5.23. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда не допускается. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

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

6. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. В Учреждении применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда и материального стимулирования работников Учреждения.

6.2. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности,
- б) премия за конкретный вклад,
- в) награждение почетной грамотой.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения всего коллектива Учреждения. Запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника, в соответствии с установленными правилами ведения трудовых книжек.

6.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам, ст.191 ТК РФ.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом МАУ СШ по стрельбе из лука, настоящими Правилами, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание,
- б) выговор,
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Мера дисциплинарного взыскания определяется с учётом тяжести совершённого проступка, обстоятельств, при которых он был совершён, предшествующей работы и поведения работника.

7.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.4. Приказ руководителя Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.5. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание - по пункту 5 ст. 81 ТК РФ.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

дисциплинарного взыскания.

7.9. Работодатель по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, не применяются.

7.10. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка являются обязательными для исполнения всеми работниками и работодателем.

8. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекции), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

8.2. Все работники Учреждения, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм, и инструкций по охране труда и технике безопасности и строго их выполнять.

8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для Учреждения; их нарушение влечёт за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 7 настоящих правил.

8.4. Руководитель Учреждения обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

9. СРОК ДЕЙСТВИЯ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Правила вступают в силу с момента их утверждения директором Учреждения, и действуют в течение периода действия до замены новыми.

9.2. Действие настоящих Правил, распространяется на всех работников, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

9.3. При изменении нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность Учреждения, в Правила вносятся изменения в соответствии с установленным законным порядком.

СОГЛАСОВАНО
На общем собрании совета трудового
коллектива
Протокол от 29 июля 2020 года № 50

УТВЕРЖДЕНО
Приказом по МАУ СШ
по стрельбе из лука
от 03 августа 2020 года № 30/1-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО СТРЕЛЬБЕ ИЗ ЛУКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА БИРСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее – Положение) муниципального автономного учреждения Спортивная школа по стрельбе из лука муниципального района Бирский район Республики Башкортостан (далее- Учреждение) разработано в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", во исполнение Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (с последующими изменениями), Указа Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года N УП-94 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан", Постановления Правительства Республики Башкортостан" от 27 марта 2008 года N 94 "О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан" (с последующими изменениями), нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Башкортостан, постановления Администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан от 16 июля 2019 года № 771 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физкультурно-спортивной направленности, подведомственных администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, и коэффициенты для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

порядок определения минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ;

наименования и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года

№ 822 (с последующими изменениями);

наименования и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года N 818 (с последующими изменениями);

условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Руководитель Учреждения с учетом мнения (или по согласованию) с Советом трудового коллектива утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании труда работников Учреждения.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников рассчитываются с учетом базовой единицы, устанавливаемой постановлением Правительства Республики Башкортостан, и отнесения занимаемых работниками должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 (с последующими изменениями), от 5 мая 2008 года N 216н (с последующими изменениями), от 29 мая 2008 года N 247н (с последующими изменениями), от 27 февраля 2012 года N 165н, от 17 июля 2008 года N 339н.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, с учетом требований к уровням профессиональной подготовки и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размеры окладов (должностных окладов) работников по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются руководителем Учреждения по согласованию с администрацией муниципального района Бирский район Республики Башкортостан (далее – Учредитель).

1.8. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда тренерского состава определяется исходя из фактической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, установленную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", являющуюся нормируемой частью педагогической работы, или деления полученного произведения на установленную норму часов тренерской работы (тренерской нагрузки) за ставку заработной платы в размере 24 часа в соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма

Российской Федерации на 2015 - 2017 годы, а при оплате по нормативам - путем умножения числа занимающихся на норматив оплаты за одного занимающегося, установленный в процентах, на размер ставки заработной платы и деления полученного результата на 100 процентов.

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.11. Оплата труда работника, занятого по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работника на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.12. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем (для бюджетного учреждения - по согласованию с учредителем).

1.13. Лица, кроме медицинских работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.14. Если в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), или профессиональным стандартам.

1.15. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета муниципального района Бирский район Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

1.16. Учредитель устанавливает постановлением предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственного Учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

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

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

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для

обеспечения деятельности Учреждения.

1.17. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. В структуру оплаты труда работников Учреждения включаются размер оклада (должностного оклада), выплаты стимулирующего характера (приведены в разделе 11 настоящего Положения) и выплаты компенсационного характера (приведены в разделе 10 настоящего Положения).

2.2. К размеру оклада (должностного оклада) работника Учреждения по соответствующим ПКГ руководителем Учреждения могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

а) персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам с учетом обеспечения финансовыми средствами и разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимаются руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом оценки критериев эффективности деятельности работников Учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0;

б) повышающий коэффициент - тренерскому составу за квалификационную категорию либо за стаж педагогической, тренерской работы:

за квалификационную категорию - в целях стимулирования работников к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетенции;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет - в целях укрепления кадрового состава организации, осуществляющей спортивную подготовку, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-оздоровительных организациях и образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, устанавливаются в следующих размерах от оклада (должностного оклада):

/п	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент
	Вторая квалификационная категория	0,25
	Первая квалификационная категория	0,35
	Высшая квалификационная категория	0,55
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
	Стаж работы от 10 до 20 лет	0,20
	Стаж работы свыше 20 лет	0,25

Примечание: При наличии финансовых средств Учреждение вправе устанавливать по согласованию с Учредителем и отражать в коллективном договоре повышенные размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

в) повышающий коэффициент - к окладу по занимаемой должности (коэффициенты приведены в разделах 5 и 6 настоящего Положения);

г) повышающий коэффициент руководителю, заместителям руководителя за квалификационную категорию (коэффициенты приведены в разделе 3 настоящего Положения);

д) повышающий коэффициент в размере 0,15 к окладу (должностному окладу) тренерскому составу учреждений, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания;

е) повышающий коэффициент квалификации по должности "спортсмен" устанавливается в следующих размерах от оклада (должностного оклада):

при наличии спортивного звания "Мастер спорта международного класса" - 0,50 к размеру оклада (должностному окладу);

при наличии почетного спортивного звания "Заслуженный мастер спорта" - 0,45 к размеру оклада (должностному окладу);

при наличии спортивных званий "Мастер спорта", "Гроссмейстер" - 0,40 к размеру оклада (должностному окладу);

при наличии спортивного разряда "Кандидат в мастера спорта" - 0,25 к размеру оклада (должностному окладу).

2.3. Размеры и условия установления повышающих коэффициентов определяются локальными нормативными актами Учреждения, положением о материальном стимулировании работников Учреждения и (или) положением об оплате труда работников Учреждения.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует нового оклада.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат с последующей индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам в соответствии с настоящим Положением:

Наименование должности	Должностной оклад с учетом группы
------------------------	-----------------------------------

	по оплате труда руководителя учреждения			
	I	II	III	IV
Директор государственного бюджетного (автономного) физкультурно-спортивного учреждения (СДЮСШОР, ДЮСШ, СШОР, СШ)	10800	9600	9400	9100

Должностной оклад руководителя Учреждения индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

По решению Учредителя в качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с порядком исчисления средней заработной платы, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководящих работников определяется в соответствии с разделами 14 и 15 настоящего Положения.

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения Учредитель исходит из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем пятым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

3.2. Повышающий коэффициент руководителю, заместителям руководителя за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

первая квалификационная категория - 0,10;

высшая квалификационная категория - 0,20.

3.3. Персональный повышающий коэффициент руководителю Учреждения устанавливается Учредителем.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

3.4. С учетом условий труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10

настоящего Положения.

3.5. Учредитель может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

3.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), а также иных показателей (критерии оценки и целевые показатели эффективности работы) эффективности деятельности Учреждения и его руководителя. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются Учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

3.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера предусмотрены разделом 11 настоящего Положения.

3.8. Предельный объем тренерской нагрузки, которая может выполняться в Учреждении его руководителем, определяется Учредителем. Тренерская работа в том же Учреждении совместительством не считается.

3.9. Работа руководителя Учреждения по совместительству в иной организации может осуществляться только с разрешения Учредителя.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

4.1. Оклады (должностные оклады) работников физической культуры и спорта устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к квалификационному уровню	Коэффициент для определения размера минимального оклада	Оклад (должностной оклад), рубли
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников физической культуры и спорта первого уровня"			
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	1,75	7214
2 квалификационный уровень	спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	1,8	7420
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников физической культуры и спорта второго уровня"			
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор;	1,85	7626

	тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники		
2 квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	2	8244
3 квалификационный уровень	начальник водной станции; начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения, подготовке инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор- методист физкультурно- спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	2,05	8450
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня"			
1 квалификационный уровень	аналитик (по виду или группе видов спорта); начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	2,5	10305
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников физической культуры и спорта четвертого уровня"			
1 квалификационный уровень	государственный тренер (по виду спорта); начальник управления (по виду спорта или группе видов спорта)	2,6	10717

5. ОПЛАТА ТРУДА МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

5.1. Оклады (должностные оклады) медицинских и фармацевтических работников Учреждений устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к квалификационному уровню	Коэффициент для определения размера минимального оклада	Оклад (должностной оклад), рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности и <*>
1	2	3	4	5
Должности, отнесенные к ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"				
1 квалификационный уровень	санитарка; санитарка (мойщица); сестра-хозяйка	1,4	5771	
Должности, отнесенные к ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал"				
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик	1,50	6183	
2 квалификационный уровень	помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания; врача по гигиене труда; врача по гигиеническому воспитанию; врача по коммунальной гигиене; врача по общей гигиене; врача-паразитолога; врача по радиационной гигиене; врача-эпидемиолога)	1,50	6183	0,05
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по массажу	1,50	6183	0,10
4 квалификационный уровень	медицинская сестра врача общей практики	1,50	6183	0,15

уровень				
5 квалификационный уровень	заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	1,50	6183	0,2 0
Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры"				
1 квалификационный уровень	врач-стажер	2,00	8244	
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты <*>	2,00	8244	0,0 5
Должности, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"				
1 квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и др. <***>)	2,40	9893	

<*> Не используется для установления окладов работников учреждения.

<***> Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням.

<****> Кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПКГ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

6.1. Оклады (должностные оклады) общеотраслевых должностей работников Учреждений устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к квалификационному уровню	Коэффициент для определения размера минимального оклада	Оклад (должностной оклад), рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности и <*>
1	2	3	4	5
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"				
1	кассир;	1,15	4740	

квалификационный уровень	секретарь-машинистка; секретарь; делопроизводитель; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); инспектор по учету; калькулятор; комендант; хронометражист			
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,15	4740	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"				
1 квалификационный уровень	администратор; секретарь руководителя; специалист паспортно-визовой работы; специалист по работе с молодежью; техник; инспектор по кадрам; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по защите информации; техник-программист; техник-лаборант; товаровед; художник	1,40	5771	
2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий комнатой	1,40	5771	0,05

	отдыха; заведующий хозяйством; заведующий складом; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория			
3 квалификационный уровень	заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	1,40	5771	0,10
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,40	5771	0,15
5 квалификационный	начальник (заведующий)	1,40	5771	0,20

уровень	мастерской			
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"				
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; переводчик; переводчик синхронный; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; юрисконсульт; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-	1,90	7832	

	техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе			
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	1,90	7832	0,05
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	1,90	7832	0,10
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,90	7832	0,15
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	1,90	7832	0,20
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"				
1 квалификационный уровень	отдела материально-технического снабжения; начальник организации и оплаты труда;	2,30	9481	

	<p>начальник отдела охраны окружающей среды;</p> <p>начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации;</p> <p>начальник отдела по связям с общественностью;</p> <p>начальник планово-экономического отдела;</p> <p>начальник финансового отдела;</p> <p>начальник юридического отдела</p>			
2 квалификационный уровень	<p>главный <*> (администратор, аналитик, диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, эксперт, технолог, энергетик)</p>	2,30	9481	0,05
3 квалификационный уровень	<p>директор (начальник, заведующий) другого обособленного структурного подразделения</p>	2,30	9481	0,10

<*> Не используется для установления окладов работников учреждения.

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

6.2. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда, руководитель службы охраны труда, контрактный управляющий, специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:

специалист по охране труда - 7509 рублей;
 руководитель службы охраны труда - 9090 рублей;
 контрактный управляющий - 8632 рубля;
 специалист по закупкам - 7509 рублей.

7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

7.1. Оклады (должностные оклады) работников сельского хозяйства устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к квалификационному уровню	Коэффициент для определения размера минимального оклада	Ставка заработной платы, оклад (должностной оклад), рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня"				
1 квалификационный уровень	ветеринарный врач	1,9	7832	-

<*> Не используется для установления окладов работников учреждения.

8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ И ТЕРРИТОРИЙ ОТ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ ПРИРОДНОГО И ТЕХНОГЕННОГО ХАРАКТЕРА, ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И БЕЗОПАСНОСТИ ЛЮДЕЙ НА ВОДНЫХ ОБЪЕКТАХ

8.1. Размеры окладов (должностной оклад) работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к квалификационному уровню	Коэффициент для определения размера минимального оклада	Оклад (должностной оклад), рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности <*>
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
2 квалификационный уровень	спасатель	2,020	8326	0,05

<*> Не используется для установления окладов работников учреждения.

9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

9.1. Установление окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

9.2. Размеры окладов (должностных окладов) рабочих Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера оклада	Оклад (должностной оклад), рубль
1 разряд	1,0	4122
2 разряд	1,05	4328
3 разряд	1,1	4534
4 разряд	1,15	4740
5 разряд	1,25	5152
6 разряд	1,4	5771
7 разряд	1,55	6389
8 разряд	1,7	7008

9.3. Оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой занимающихся спортсменами, устанавливается в размере 6719 рублей.

9.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,2.

9.5. Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент в размере:

0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1 класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Д" и "Е");

0,25 - водителям, имеющим 2 класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е")).

9.6. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

9.7. Рабочим выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

10. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ)

10.1. Оклады (должностные оклады) работников учреждений образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования) устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к квалификационному уровню	Коэффициент для определения размера минимального оклада	Оклад (должностной оклад), рубли
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня"			
1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,15	4740
Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня"			
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	1,4	5771
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	1,5	6183
Должности, отнесенные к ПКГ "Педагогические работники" <*>			
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	1,8890	7786
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	2,0390	8405
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	2,0890	8611
4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель <*>; руководитель физического воспитания; старший воспитатель;	2,1390	8817

	старший методист; тьютор <***>, учитель		
Должности, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений"			
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <****>	2,3	9481
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <*****>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования	2,35	9687
3 квалификационный	начальник (заведующий, директор, руководитель,	2,5	10305

уровень	управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования		
---------	---	--	--

<*> По должностям педагогических работников установленные оклады включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<***> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

<****> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<*****> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

(п. 10.1 в ред. Постановления Правительства РБ от 06.08.2018 N 372)

11. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ, ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПОДГОТОВКУ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА И СПОРТСМЕНОВ ВЫСШЕГО СПОРТИВНОГО МАСТЕРСТВА С ОГРАНИЧЕННЫМИ ФИЗИЧЕСКИМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

11.1. Система оплаты труда и оценки его результативности для тренеров-преподавателей и специалистов, осуществляющих подготовку спортивного резерва и спортсменов высшего спортивного мастерства с ограниченными физическими возможностями, включает размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Наполняемость групп и объем тренировочной нагрузки определяются с учетом техники безопасности в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки. При отсутствии нормативов федерального стандарта спортивной подготовки по наполняемости и максимальному объему тренировочной нагрузки рекомендуется придерживаться параметров, указанных в Методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда тренеров-преподавателей и специалистов, осуществляющих подготовку спортивного резерва и подготовку спортсменов высокого класса в образовательных учреждениях в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья (письмо Министерства спорта и туризма России от 27 октября 2011 года N ПК-02-10/6271).

Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты работникам за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса приведены в пункте 12.7 настоящего Положения.

Нормативы оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей (старших тренеров-преподавателей) за подготовку спортсменов высокого класса согласно занятому месту на соревнованиях за одного занимающегося приведены в пункте 12.8 настоящего Положения.

12. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

12.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения по соответствующим ПКГ в процентах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права.

12.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

12.2.1. Доплата в размере не более 20% от должностного оклада:

тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта среди инвалидов; тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за имеющих в составе учебных, физкультурно-оздоровительных групп, спортивных секций учащихся (занимающихся) из числа подростков, состоящих на учете в инспекциях по делам несовершеннолетних городских и районных отделов внутренних дел.

12.2.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2022 года при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае, если до 1 января 2022 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

12.2.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.2.4. Специалистам, работающим в сельской местности и рабочих поселках, устанавливается доплата к должностному окладу в размере 25% в соответствии с законодательством Республики Башкортостан.

12.2.5. Доплата за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов осуществляется в размере не менее 20% к установленному окладу (должностному окладу), часовой ставке.

12.2.6. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни повышенная оплата или предоставление другого дня отдыха производится в соответствии со статьей 153

Трудового кодекса Российской Федерации.

12.2.7. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

13. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

13.1. Работникам Учреждения, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливаются выплаты стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда тренерского состава). Стимулирующие выплаты работникам Учреждения осуществляются исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным автономным и бюджетным учреждениям из бюджета муниципального района Бирский район Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

13.2. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов, относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за ученую степень или почетное звание;

выплаты молодым специалистам;

повышающий коэффициент тренерскому составу за высшее профессиональное образование;

премиальные выплаты по итогам работы.

13.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса. Перечень специалистов, которым устанавливаются данные стимулирующие выплаты, определяется Учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

В перечень специалистов, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного тренировочного процесса, включаются:

тренеры, тренеры-преподаватели, заместители директора по учебно-тренировочной, спортивной работе, инструкторы-методисты, концертмейстеры, хореографы и др.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров, тренеров-преподавателей и специалистов устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы либо в абсолютных величинах в зависимости от некоторых показателей в следующих размерах:

Показатель интенсивности и высокой результативности работы	Критерий интенсивности и высокой результативности работы	Размер стимулирующей выплаты (% от должностного оклада, ставки заработной платы)
1	2	3
Выполнение дополнительных предпрофессиональных программ, программ спортивной	доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы (не менее 90%)	30

подготовки		
Качество дополнительных предпрофессиональных программ, программ спортивной подготовки	доля занимающихся, получивших спортивный разряд (не менее 50%)	30
Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах и (или) первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	1 - 3 места	40
Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах, кубках, первенствах и других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации; а также соревнованиях муниципального, городского уровней	1 - 3 места	35

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят разовый характер.

13.4. Выплаты за ученую степень или почетное (спортивное) звание устанавливаются педагогическим работникам, тренерскому составу, имеющим:

ученую степень доктора наук по профилю деятельности, - в размере 20% от оклада (должностного оклада);

ученую степень кандидата наук по профилю деятельности, - в размере 10% от оклада (должностного оклада);

почетные звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" или "Заслуженный работник физической культуры Республики Башкортостан", почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", - в размере 50% от оклада (должностного оклада);

спортивные звания "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", почетный знак "Отличник физической культуры и спорта", - в размере 20% от оклада (должностного оклада);

другие ведомственные награды и звания (по усмотрению органа управления в сфере физической культуры и спорта Республики Башкортостан) при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности, - в размере 10% от оклада (должностного оклада).

При наличии у работника более одного почетного звания выплата определяется по одному (наивысшему) званию.

13.5. Выплаты молодым специалистам устанавливаются в целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава и рассчитываются в размере 20% от оклада (должностного оклада) тренерам, тренерам-преподавателям в течение 3-х первых лет

работы, если молодые специалисты отвечают одновременно следующим требованиям:

получили первое высшее или среднее профессиональное образование;

приступили к работе по специальности не позднее одного года после получения соответствующего диплома государственного образца.

13.6. За высшее профессиональное образование тренерскому составу устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,05 от оклада (должностного оклада).

13.7. Премияльные выплаты осуществляются за счет субсидий, предоставляемых Учреждению из бюджета муниципального района Бирский район Республики Башкортостан, а также средств от приносящей доход деятельности.

Премирование осуществляется на основании приказа руководителя:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя.

Размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премияльные выплаты могут быть установлены:

а) по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) - за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей муниципального задания;

б) за качество выполняемых работ - одновременно в целях поощрения работников за своевременность и полноту выполняемых обязанностей, соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и должностным обязанностям, наличие положительных отзывов, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации, почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

награждении нагрудными знаками "Отличник образования Российской Федерации", "Отличник образования Республики Башкортостан", "Отличник физической культуры Российской Федерации";

награждении ведомственными наградами Федерального агентства по физической культуре и спорту Российской Федерации, почетным знаком "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", медалью Петра Лесгафта, медалью Николая Озерова, нагрудным знаком "Отличник физической культуры и спорта", почетной грамотой;

награждении почетными знаками "Лучший работник физической культуры и спорта Республики Башкортостан", "Лучший тренер Республики Башкортостан", "Лучший судья Республики Башкортостан", "Выдающийся спортсмен Республики Башкортостан", "За вклад в развитие спорта в Республике Башкортостан";

награждении почетной грамотой Министерства спорта Российской Федерации, почетной грамотой Министерства;

в) за выполнение особо важных и срочных работ - одновременно в целях поощрения работников за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, не входящих в круг основных обязанностей работника.

13.8. На формирование дополнительного фонда стимулирования труда работников Учреждения может быть направлено не более 25% средств (без учета начислений на фонд оплаты труда), поступающих от приносящей доход деятельности.

Распределение дополнительного фонда стимулирования труда производится в соответствии с положением о материальном стимулировании на основании приказа руководителя.

13.9. Материальная помощь работникам может быть оказана в пределах имеющихся средств на оплату труда работников Учреждения. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

14. ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

14.1. Тренерско-педагогический состав учреждения комплектуется из числа специалистов, имеющих профессиональное образование и (или) почетные звания, квалификационные категории в сферах образования, физической культуры и спорта.

В учреждениях по видам спорта могут вводиться должности старших тренеров-преподавателей, старших инструкторов-методистов при следующих условиях:

под руководством старшего тренера, старшего инструктора-методиста работают не менее двух тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов с полной нагрузкой, при этом два совместителя независимо от их нагрузки учитываются как один штатный тренер-преподаватель, инструктор-методист с полной нагрузкой;

работник наряду с выполнением своих обязанностей, предусмотренных по данной должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями по возрасту, весовым категориям, полу, по спортивным дисциплинам и так далее в зависимости от специфики вида спорта.

Должность старшего тренера-преподавателя, старшего инструктора-методиста может вводиться и при отсутствии утвержденного количества исполнителей в непосредственном подчинении работника, когда на него возложены дополнительные функции руководства.

Заместитель директора по учебной работе, методист, старший инструктор-методист, инструктор-методист могут вести тренерско-педагогическую работу в основное рабочее время не более 2 часов в день. Объем тренерской работы свыше 2 часов по данной категории должностей ведется сверх продолжительности основного рабочего времени без занятия штатной должности. Оплата производится в соответствии с тарификацией по совмещаемой должности тренера, тренера-преподавателя.

14.2. Оплата труда тренеров, тренеров-преподавателей, инструкторов по спорту за тренерскую работу может производиться из ставки заработной платы:

- за количество часов тренерской (педагогической) работы, утвержденных в пределах учебного плана;

- по нормативу за каждого занимающегося в процентах.

Форма и система оплаты труда (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной тренерской работы) определяются руководителем с учетом обеспечения Учреждения финансовыми средствами.

При установлении формы оплаты труда за количество часов тренерской работы, отведенных на подготовку учебных групп, начисление заработной платы тренеров, тренеров-преподавателей, инструкторов по спорту производится исходя из рекомендуемого размера ставки заработной платы, окладов (должностных окладов) на основе отнесения занимаемых этими работниками должностей к ПКГ и квалификационному уровню.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе,

устанавливается в объеме 24 часа в неделю.

Норма часов работы за ставку заработной платы инструкторам по спорту устанавливается в объеме 30 часов в неделю.

В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта и учебной программой с учетом техники безопасности в учреждении утверждается продолжительность этапов спортивной подготовки, минимальный возраст для зачисления в группы, наполняемость групп и требования к объёму тренировочного процесса.

Требования к объёму тренировочного процесса

Этапный норматив	Этапы и годы спортивной подготовки					
	Этап начальной подготовки		Тренировочный этап (этап спортивной специализации)		Этап совершенствования спортивного мастерства	Этап высшего спортивного мастерства
	До года	Свыше года	До двух лет	Свыше двух лет		
Для спортивных дисциплин: «КЛ», «БЛ», «ЗД», «ассиметричный лук»						
Количество часов в неделю	4	6	12	16	20	24
Общее количество часов в год	208	312	624	832	1040	1248
Для спортивной дисциплины: «ачери-биатлон»						
Количество часов в неделю	6	8	10	15	выполнение индивидуального плана спортивной подготовки	выполнение индивидуального плана спортивной подготовки
Общее количество часов в год	312	416	520	780	выполнение индивидуального плана спортивной подготовки	выполнение индивидуального плана спортивной подготовки

14.3. В случаях отсутствия утвержденных федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта для определения наполняемости групп и максимального объема тренировочной нагрузки рекомендуется руководствоваться следующими нормативами:

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальная наполняемость группы (чел.)	Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав группы (чел.)	Максимальный количественный состав группы (чел.) <*>	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю (час.)
1	2	3	4	5	6
Этап высшего спортивного мастерства	весь период	1	1 - 3	8	32
Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	1	4 - 8	10	24
Тренировочный этап (этап спортивной специализации) <***>	углубленной специализации	устанавливается организацией	8 - 10	12	18
	начальной специализации		10 - 12	14	12
Этап начальной подготовки	свыше одного года	устанавливается организацией	12 - 14	20	8
	до одного года		14 - 16	25	6
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	10	15 - 20	30	до 6 <***>

<*> При проведении занятий с объединенными группами максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе.

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

<***> В группах спортивно-оздоровительного этапа в целях большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 2 часа в неделю и не более чем на 10% от годового тренировочного объема либо не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период и не более чем на 25% от годового тренировочного объема.

14.4. Оплата труда тренеров, тренеров-преподавателей, инструкторов по спорту может производиться по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки или по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса, рекомендуемым в следующих размерах:

п/п	Этапы спортивной подготовки спортсменов	Период обучения (годы)	Размер норматива оплаты в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя, инструктора по спорту за подготовку одного спортсмена (занимающегося) по группам видов спорта	
			I	II
	2	3	4	5
	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2
	Этап начальной подготовки	до года	2,2	2,2
		свыше года	5	4
	Тренировочный этап	начальной специализации	6	5
		углубленной специализации	9	8
	Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	18	15
	Этап высшего спортивного мастерства	весь период	30	25

Виды спорта рекомендуется распределять по группам в следующем порядке:

а) первая группа - виды спорта, включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

б) вторая группа - командные игровые виды спорта, включенные в программы Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр

видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей устанавливать в размере на 25 - 50% ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта.

14.5. Система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяется руководителем учреждения. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

14.6. Перевод занимающихся в другую группу подготовки (на последующий этап спортивной подготовки) осуществляется приказом директора Учреждения с учетом решения тренерского совета Учреждения на основании выполненного объема спортивной подготовки, установленных контрольно-переводных нормативов, участия в соревнованиях, а также при отсутствии медицинских противопоказаний.

Занимающиеся зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с выполнением (подтверждением) спортивных разрядов (званий) и показанными спортивными результатами в течение предыдущего сезона.

Уровень квалификации лиц, осуществляющих спортивную подготовку, должен соответствовать следующим требованиям:

на этапе начальной подготовки - обязательное наличие среднего профессионального образования или высшего образования без предъявления требований к стажу работы по специальности;

на тренировочном этапе (спортивной специализации) - обязательное наличие среднего профессионального образования или высшего образования и стажа работы по специальности не менее одного года;

на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства - обязательное наличие высшего образования и стажа работы по специальности не менее трех лет.

Лица, не имеющие стажа работы для проведения занятий на соответствующем этапе спортивной подготовки, но имеющие спортивный разряд не ниже кандидата в мастера спорта по соответствующему виду спорта, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут назначаться на соответствующие должности для осуществления спортивной подготовки.

14.7. Размеры стимулирующей выплаты тренерскому составу за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса (команды) в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, а также иным работникам, непосредственно участвующим в его подготовке, устанавливаются в следующих пределах:

п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
			тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
	2	3	4	5

1. Официальные международные спортивные соревнования				
.1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	18-20	8- 10
		2 - 3	14- 16	6- 8
		4 - 6	8-10	3- 5
		участие	6- 8	2-4
.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	14- 16	6- 8
		2 - 3	8- 10	3- 5
		4 - 6	6- 8	2- 4
		участие	4- 6	3
.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	8-10	3- 5
		2 - 3	6- 8	2- 4
		4 - 6	4- 6	3
		участие	4	2
.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские олимпийские игры, Европейский юношеский олимпийский фестиваль	1	6- 8	2- 4
		2 - 3	4- 6	3
		4 - 6	2- 4	2
		участие	2	1
.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	4- 6	3
		2 - 3	2- 4	2
		4 - 6	2	1
		участие	-	-
2. Индивидуальные, личные (группы, пары, экипажи) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно				
.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	8- 10	3- 5
		2 - 3	6- 8	2- 4
		4 - 6	4- 6	2- 3
		участие	2- 4	2
.2	Первенство России (среди молодежи), спартакиада молодежи	1	6- 8	2- 4
		2 - 3	4- 6	1- 3

	(финалы)	4 - 6	2- 4	2
		участие	2	1
.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), спартакиада спортивных школ (финалы), спартакиада учащихся (финалы)	1	4- 6	1- 3
		2 - 3	2- 4	2
		4 - 6	2	1
		участие	-	-
.4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	2- 4	2
		2 - 3	2	1
		4 - 6	-	-
		участие	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов				
.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России, на Кубке России	1	8 -10	3- 5
		2 - 3	6- 8	2- 4
		4 - 6	4- 6	1- 3
		участие	2- 4	2
.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (среди молодежи), на спартакиаде молодежи (финалы)	1	6- 8	2- 4
		2 - 3	4- 6	1- 3
		4 - 6	2- 4	2
		участие	2	1
.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), на спартакиаде спортивных школ (финалы), на спартакиаде учащихся (финалы)	1	4- 6	1- 3
		2 - 3	2- 4	1- 2
		4 - 6	2	1
		участие	-	-
.4	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	2- 4	2
		2 - 3	2	1
		4 - 6	-	-
		участие	-	-

Примечание:

Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль - к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада - к официальным международным спортивным соревнованиям, Всероссийская универсиада - к официальным всероссийским спортивным соревнованиям, спартакиады учащихся, спортивных школ и спартакиада молодежи - к первенству России в соответствующей возрастной группе.

14.8. Тренерам, тренерам-преподавателям за подготовку спортсмена высокого класса, вошедшего в состав сборной команды Российской Федерации или субъекта Российской Федерации и занявшего с 1 по 6 место на официальных соревнованиях соответствующего уровня, применять нормативы оплаты труда за результативную подготовку одного спортсмена (команды) в следующих размерах:

п/п	Статус официального спортивного соревнования	За нятое место	Максимальный размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды)
	2	3	4
1. Официальные международные спортивные соревнования			
.1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	200
		2 - 3	160
		4 - 6	100
		участие	80
.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	160
		2 - 3	100
		4 - 6	80
		участие	60
.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	100
		2 - 3	80
		4 - 6	60
		участие	40
.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы,	1	80
		2 - 3	60

	Всемирная универсиада, Юношеские олимпийские игры, Европейский юношеский олимпийский фестиваль	4 - 6	40
		участие	20
.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	60
		2 - 3	40
		4 - 6	20
		участие	-
2. Индивидуальные, личные (группы, пары, экипажи) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно			
.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	100
		2 - 3	80
		4 - 6	60
		участие	40
.2	Первенство России (среди молодежи), спартакиада молодежи (финалы)	1	80
		2 - 3	60
		4 - 6	40
		участие	20
.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), спартакиада спортивных школ (финалы), спартакиада учащихся (финалы)	1	60
		2 - 3	40
		4 - 6	20
		участие	-
.4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	40
		2 - 3	20
		4 - 6	-
		участие	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов			
.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на	1	100
		2 - 3	80

	чемпионате России; на Кубке России	4 - 6	60
		участие	40
.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (среди молодежи), на спартакиаде молодежи (финалы)	1	80
		2 - 3	60
		4 - 6	40
		участие	20
.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), на спартакиаде спортивных школ (финалы), на спартакиаде учащихся (финалы)	1	60
		2 - 3	40
		4 - 6	20
		участие	-
.4	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	40
		2 - 3	20
		4 - 6	-
		участие	-

Примечание:

1. По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, размер норматива оплаты труда в процентах от должностного оклада за одного занимающегося установить в размере на 25 - 50% ниже размера, установленного для видов спорта (спортивных дисциплин), включенных в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан.

2. Юношеские олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе, Европейский юношеский олимпийский фестиваль - к первенству Европы в соответствующей возрастной группе, Всемирная универсиада - к официальным международным спортивным соревнованиям, Всероссийская универсиада - к официальным всероссийским спортивным соревнованиям, спартакиады учащихся, спортивных школ и спартакиада молодежи - к первенству России в соответствующей возрастной группе.

14.9. Норматив оплаты труда за результативную подготовку одного спортсмена (команды) устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового, учебного) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года при условии, что спортсмен состоит в списочном составе учащихся в учреждении;

если в период действия установленного норматива оплаты труда тренера-преподавателя спортсмен улучшил спортивный результат, норматив оплаты труда соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия;

если по истечении срока действия установленного норматива оплаты труда

спортсмен не показал указанного в таблице результата, норматив оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена, а надбавка не устанавливается.

Изменение размеров оплаты труда в течение учебного года оформляется приказом по школе и вносится в тарификационный список.

В видах спорта, в которых кубки мира, Европы и России проводятся по многоэтапной (многотуровой) системе, учитываются только результаты по итогам всех этапов (туров) (комплексный результат).

14.10. На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру-преподавателю как другие тренеры-преподаватели, так и специалисты, непосредственно обеспечивающие тренировочный процесс, в том числе психологи, тренеры-лидеры, сурдопереводчики и иные специалисты (на тренировочном этапе, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства), а также тренеры-преподаватели по смежным видам спорта при условии их одновременной работы с основным тренером-преподавателем. Оплата их труда не должна превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

15. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ТРЕНЕРСКОЙ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

15.1. Основным документом для определения стажа тренерской работы работников Учреждения является трудовая книжка.

15.2. В стаж тренерской работы засчитываются:

тренерская, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

16. ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

16.1. Показатели по отнесению к группе по оплате труда руководителей учреждения:

п/п	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководящих работников (сумма баллов)			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
	Физкультурно-спортивные организации (СДЮСШОР, ДЮСАШ, ДЮСШ, ФОК, СОК, СК, СШ)	более 350 баллов	от 251 до 350 баллов	до 250 баллов	

16.2. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей Учреждения:

16.2.1. Группа по оплате труда работников Учреждения устанавливается не чаще одного раза в год Учредителем муниципального района на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели деятельности Учреждения за отчетный год по сумме баллов, определяемой согласно разделу 16 настоящего Положения.

16.2.2. При наличии показателей, не указанных в разделе 16 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

16.2.3. При установлении группы по оплате труда руководителя Учреждения контингент их занимающихся определяется по списочному составу на начало календарного года (1 января).

17. ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ГРУППЫ И РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

17.1. Объемные показатели муниципального бюджетного (автономного) спортивно-тренировочного центра, физкультурно-спортивного учреждения:

п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
	2	3	4
	Занимающиеся в учреждениях по следующим программам:		
	общеразвивающейся	за каждого занимающегося	0,2
	предпрофессиональной	за каждого занимающегося	0,5
	спортивной подготовки	за каждого занимающегося	1
	Наличие в учреждении групп:		
	спортивно-оздоровительных, начальной подготовки	за каждую группу занимающихся	5
	тренировочных групп	за каждого занимающегося (дополнительно)	0,5
	совершенствования спортивного мастерства	за каждого занимающегося (дополнительно)	2,5
	высшего спортивного мастерства	за каждого занимающегося (дополнительно)	4,5
	Наличие оборудованных и используемых в тренировочном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени	за каждый вид спортивного сооружения	15

	использования)		
	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра с численностью медицинского персонала; столовой	за каждую единицу	15
	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения (письменно записать каждый вид)	за каждую единицу	по 3 б, максимально 20 б
	Количество работников в учреждении:	за каждого работника	1,0
	имеющих первую квалификационную категорию	дополнительно за каждого работника	0,5
	имеющих высшую квалификационную категорию	дополнительно за каждого работника	1,0
	Наличие загородных спортивных объектов (лагерей, баз комплексов), находящихся на балансе учреждения	за каждый объект	30
	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
	Наличие призовых мест на официальных международных, всероссийских соревнованиях	I место	5
		II место	3
		III место	1
	Выполнение установленной квоты по приему на работу инвалидов	выполнено	1
		не выполнено	0

СОГЛАСОВАНО

На общем собрании совета трудового коллектива

Протокол от 29 июля 2020 года № 50

УТВЕРЖДЕНО

Приказом по МАУ СШ

по стрельбе из лука

от 03 августа 2020 года № 30/1-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи работникам муниципального автономного учреждения Спортивная школа по стрельбе из лука муниципального района Бирский район Республики Башкортостан (МАУ СШ по стрельбе из лука)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи работникам МАУ СШ по стрельбе из лука (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Спортивная школа по стрельбе из лука муниципального района Бирский район Республики Башкортостан.

1.2. Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам МАУ СШ по стрельбе из лука при наличии фонда оплаты труда, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.

1.3. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержке работников и неработающих пенсионеров путем проведения выплат материальной помощи.

1.4. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- фонд стимулирования;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

1.5. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа Совета трудового коллектива.

1.6. Настоящее Положение утверждается директором учреждения.

1.7. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регулирующим деятельность учреждения.

II. Условия оказания материальной помощи работникам

2.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, как одной из форм социальной поддержки, предоставляемой работнику, неработающему пенсионеру в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Работодатель вправе, при наличии экономии фонда оплаты труда, оказывать работникам и неработающим пенсионерам материальную помощь.

2.3. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления.

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

В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о рождении, о смерти, копия свидетельства о браке. В особых случаях заявитель представляет копии подтверждающих документов, таких как кассовые и товарные чеки, копии счетов, медицинские справки, заключение врача, акты о несчастных случаях и др.

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

- приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет
- смерть работника или близких родственников работника (родителей, детей, мужа(жены), родных братьев, сестер);
- свадьба работника, рождение (усыновление) детей в семье работника;
- в связи с юбилейными датами (50, 55 (для женщин), 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет (для женщин и мужчин));
- увольнение в связи с выходом на пенсию;
- к Дню пожилых людей (пенсионерам);
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, и т.п.);
- материальная помощь при выходе в отпуск;
- иные уважительные обстоятельства, влияющие на материальное положение работника.

III. Размер оказания материальной помощи

3.1. Размер оказания материальной помощи определяется директором учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи.

3.2. Материальная помощь может оказываться в следующих размерах:

Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов	Ставка (оклад)
Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет	Ставка (оклад)
Смерть близких родственников работника (родителей, детей, мужа(жены), родных братьев, сестер) на основании свидетельства о смерти	Ставка (оклад)
Материальная помощь родственникам умершего работника (по заявлению родственников – родителям, детям, брату, сестре или иному лицу, оплачивающему похороны)	Ставка (оклад)
Свадьба работника, рождение (усыновление) детей в семье работника	Ставка (оклад)
В связи с юбилейными датами (50, 55 (для женщин), 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет (для женщин и мужчин)	Ставка (оклад),
Увольнение в связи с выходом на пенсию	Ставка (оклад)
К Дню пожилых людей (пенсионерам)	1000 руб.
В связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, и т.п.)	Ставка (оклад)
Материальная помощь при выходе в отпуск	Ставка (оклад)
Иные уважительные обстоятельства, влияющие на материальное положение работника	Ставка (оклад)

СОГЛАСОВАНО

На общем собрании совета трудового коллектива

Протокол от 29 июля 2020 года № 50

УТВЕРЖДЕНО

Приказом по МАУ СШ

по стрельбе из лука

от 03 августа 2020 года № 30/1-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ**об установлении выплат стимулирующего характера работникам
МАУ СШ по стрельбе из лука****1. Общие положения**

1.1. Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МАУ СШ по стрельбе из лука (далее – Положение), разработано в соответствии с Постановлением администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан от 16.07.2019г. № 771 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физкультурно-спортивной направленности, подведомственных администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан», Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Спортивная школа по стрельбе из лука муниципального района Бирский район Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение устанавливает виды стимулирующих выплат работникам МАУ СШ по стрельбе из лука (далее – Учреждение), условия и порядок их назначения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера предназначены для поощрения работников Учреждения, увеличения их заинтересованности в повышении результативности, качества профессиональной деятельности.

1.4. Финансирование расходов на выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются за счет экономии фонда оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств и предельных объемов финансирования, а также за счет средств, приносящих доход деятельности.

2. Периодичность и порядок определения размера стимулирующих выплат.

2.1. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам при наличии средств по фонду оплаты труда.

2.2. Назначение выплат стимулирующего характера и определение их размера осуществляется руководителем Учреждения по результатам оценки эффективности деятельности работников Учреждения.

2.3. На формирование дополнительного фонда стимулирования труда работников учреждения с учетом начислений может быть направлено не более 25% средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Дополнительный фонд стимулирования труда работников за счет средств, полученных за оказание платных услуг распределяется на:

- премирование медицинских, педагогических и других работников, непосредственно обслуживающих и работающих с контингентом учреждения, оказывающих платные услуги, в размере до 50% должностного оклада;

- премирования работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих, а также рабочих, в размере до 20% оклада.

3. Повышающий коэффициент

3.1. Повышающий коэффициент устанавливается к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, и с учетом обеспечения финансовыми средствами учреждения.

3.2. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

3.2.1. персональный повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента работнику Учреждения устанавливается трудовым договором.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент работнику Учреждения устанавливается ежегодно приказом руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.2.2. повышающий коэффициент – тренерскому составу за квалификационную категорию либо за стаж тренерской работы:

- за квалификационную категорию - в целях стимулирования работников к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации;

- за стаж непрерывной работы в учреждениях физкультурно-спортивной направленности – в целях укрепления кадрового состава организации, осуществляющей спортивную подготовку, сохранения преемственности и тренерских традиций;

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-оздоровительных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, устанавливаются в следующих размерах от оклада (должностного оклада):

<i>N n/n</i>	<i>Квалификационная категория либо стаж тренерской работы</i>	<i>Повышающий коэффициент</i>
1.	Вторая квалификационная категория	0,25
2.	Первая квалификационная категория	0,35
3.	Высшая квалификационная категория	0,55
4	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05
5	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
6	Стаж работы от 10 до 20 лет	0,20
7	Стаж работы свыше 20 лет	0,25

Повышающий коэффициент руководителю, заместителю руководителя за квалификационную категорию:

Первая квалификационная категория – 0,10;

Высшая квалификационная категория – 0,20.

4. Виды других стимулирующих выплат работникам Учреждения

4.1. Стимулирующие выплаты определяются работникам за фактически отработанное время.

4.2. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за ученую степень или почетное звание;
- выплаты молодым специалистам;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса. Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

В перечень специалистов, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса включаются: тренеры, заместители директора по учебно-тренировочной, спортивной работе, инструкторы методисты и др.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров и специалистов устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы либо в абсолютном размере и носят разовый характер.

4.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях могут быть установлены премии:

- по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к профессиональным и общегосударственным праздникам.

4.3.1. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

Заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

Иных работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя.

4.3.2. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с успешной деятельностью учреждения;
- своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.
- соблюдения законодательства в сфере молодежной политики, спорта и физической культуры, выполнения уставных задач и функций,
- отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника
- наличия экономии по фонду оплаты труда.

4.3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

5. Перечень оснований (критериев) оценки эффективности деятельности работников Учреждения

Категории работников	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат	Максимальный размер выплат к ставке(окладу)
Весь персонал учреждения	Премия по итогам работы за квартал (1, 2, 3, 4-й) Премия по итогам работы за год (при наличии фонда оплаты труда)	1,0 1,0-2,0
Заместитель руководителя по спортивной работе	- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) тренировочного процесса, - выполнение календарного плана в части организации и проведения спортивных мероприятий и программ спортивной подготовки, - сохранение контингента занимающихся, - поддержка благоприятного психологического климата в коллективе, - участие в спортивно-массовых мероприятиях, - своевременное и качественное предоставление сведений, отчетов, статистической отчетности.	1,0 1,0 1,0 0,5 0,5 1,0
Инструктор-методист	- анализирует состояние методической и воспитательной работы в учреждении и разрабатывает предложения по повышению ее эффективности, - принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностики, прогнозирования и планирования подготовки и повышения квалификации тренеров, - обобщает и принимает меры по распространению наиболее результативного опыта тренерского состава, - участие в спортивно-массовых мероприятиях	 1,0 1,0 0,5 0,5
Заведующий хозяйством	- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, - своевременное заключение договоров с обслуживающими организациями, - своевременное обеспечение необходимым инвентарем и оборудованием тренировочного процесса и гигиенического содержания здания и участков,	 1,0 1,0 0,5 1,0
Тренеры	- достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа: ✓ подготовка МСМК ✓ подготовка МС ✓ подготовка ЗМС - качественное выполнение программ спортивной подготовки, - использование в своей работе наиболее эффективные методы спортивной подготовки,	 1,5 1,0 2 1,0- 1,5 1,0 – 1,5

	- высокие спортивные результаты занимающихся на соревнованиях различного типа, - сохранение контингента занимающихся, - наставничество, работа с молодыми тренерами	0,5 1,0 0,5
главный бухгалтер	- качественное ведение документации - своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности - разработка бухгалтерских компьютерных программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов	1,0 1,0 0,5
Спортсмен-инструктор	- динамика прироста индивидуальных показателей физической подготовленности занимающихся, - уровень освоения видов спорта, навыков гигиены и самоконтроля - постоянный рост спортивного мастерства	1,0 1,0 1,0
Водитель	- обеспечение исправности технического состояния автотранспорта, - отсутствие ДТП, нарушений ПДД, - обеспечение безопасности перевозки занимающихся	1,0 1,0 1,0

СОГЛАСОВАНО
На общем собрании совета трудового
коллектива
Протокол от 29 июля 2020 года №50

УТВЕРЖДЕНО
Приказом по МАУ СШ
по стрельбе из лука
от 03 августа 2020 года № 30/1-ОД

**Соглашение по «Охране труда»
МАУ СШ по стрельбе из лука
муниципального района Бирский район РБ
на 2023-2023 гг.**

Работодатель:

1. Знакомит работников при приёме на работу с требованиями охраны труда.
2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
3. Совместно с Советом трудового коллектива разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающие организационные и технические мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
4. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
5. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками и учащимися.
6. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
7. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
8. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
(При понижении температуры ниже 17°C (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению Совета трудового коллектива переводит работников на сокращённый рабочий день с сохранением заработной платы, При снижении температуры ниже 14°C в помещении занятия прекращаются).
9. Устанавливает конкретные размеры надбавок к заработной плате работникам, занятым на тяжёлых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда.
10. Устанавливает надбавку работнику учреждения, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения, а также уполномоченным от коллектива по охране труда.
11. Информировывает работников (под расписку) об условиях охраны и труда, на их рабочих местах и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты.
12. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.
13. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
14. Обеспечивает прохождение работниками периодических медицинских осмотров. Предоставляет работникам 1 оплачиваемый рабочий день в каникулярное время (летнее) для прохождения профилактического медицинского осмотра.
15. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

16. Обеспечивает проведение (за счет Фонда социального страхования от несчастных случаев) аттестации рабочих мест по условиям труда.

17. Создает совместно с советом трудового коллектива на паритетной основе комиссию по охране труда

18. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

Совет трудового коллектива:

1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации учреждения.

2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3. Избирает уполномоченных по охране труда.

4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5. Принимает участие в расследование несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда и по обязательствам, предусмотренным коллективным договором.

8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещённости и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. (Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации).

СОГЛАСОВАНО
На общем собрании совета трудового
коллектива
Протокол от 29 июля 2020 года № 50

УТВЕРЖДЕНО
Приказом по МАУ СШ
по стрельбе из лука
от 03 августа 2020 года № 30/1-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ О ФОНДЕ ОХРАНЫ ТРУДА.

1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в рамках целевых программ улучшения условий и охраны труда за счет средств федерального, республиканского бюджетов, бюджета района и города, внебюджетных источников, а также взносов юридических и физических лиц в порядке, предусмотренном законодательством.

2. Фонд охраны труда школы формируется:

- из средств, направленных на оплату труда в размере 0,5%;
- внебюджетных средств, полученных от реализации договоров;
- добровольных взносов граждан и прочих поступлений.

3. Средства фонда охраны труда СШ расходуются исключительно на оздоровление и улучшение условий труда работников.

4. Перечень мероприятий по охране труда, финансируемых через фонд охраны труда СШ:

- ремонт спортивного и стрелкового залов;
- организация проведения работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда;
- организация обучения, инструктажа, проверке знаний по охране труда работников школы - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004, Типовым положением о порядке обучения и проверке знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций;
- организация уголков, приобретение для них необходимых наглядных пособий по охране труда;
- разработка инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативно-правовых актов и литературных источников в области охраны труда;

5. Планируемые мероприятия по охране труда оформляются Соглашением по охране труда.

6. Общая сумма затрат на выполнение всех намеченных мероприятий составляет планируемый размер фонда охраны труда школы. Эта сумма включается в соответствующий разряд коллективного договора и соглашения (при их наличии) в размере сумм затрат по мероприятиям, финансируемых за счет включения в себестоимость продукции (услуг, работ) и за счет части прибыли и прочих источников.

7. Отчет о фактических затратах на мероприятия по охране труда составляется по установленной форме.

Приложение 7

СОГЛАСОВАНО

На общем собрании совета трудового коллектива
 Протокол от 29 июля 2020 года № 50

УТВЕРЖДЕНО

Приказом по МАУ СШ по стрельбе из лука
 от 03 августа 2020 года № 30/1-ОД

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МАУ СШ по стрельбе из лука

№ п/ п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ, источник финансиро вания (руб.)	Срок выполнения мероприяти й	Ответствен ные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобод. с тяжёлых физических работ	
					всег о	в т.ч. женщ ин	всего	в т.ч. жен щин
1	2	5	6	7	8	9	10	11
1	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током,	1000	В течение года	Заведующий хозяйством	14	6	0	0
2	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, бытовых помещениях, на территории к нормам	1000	В течение года	Заведующий хозяйством	14	6	0	0
3	Приведение зданий (производственных, административных, бытовых, общественных) к нормам	10000	Июль-август	директор	14	6	0	0

4	Оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, умывальных, уборных)	1000	Июль-август	Заведующий хозяйством	14	6	0	0
5	Организация инструктажа, проверки знаний по охране труда работников учреждения	-	В течение года	директор	14	6	0	0
6	Разработка инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативно-правовых актов и литературных источников в области охраны труда.	500	В течение года	Комиссия по охране труда	14	6	0	0
Итого по смете:		13500						

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от работодателя на бухгалтера СШ, от Совета трудового коллектива на Королеву О.Г.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

г. Бирск

« _____ » _____ 20 ____ г.

Муниципальное автономное учреждение Спортивная школа по стрельбе из лука муниципального района Бирский район Республики Башкортостан (МАУ СШ по стрельбе из лука) в лице директора _____, действующего(ей) на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и _____

именуемый(-ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:.

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по

_____ (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации; либо указание на конкретный вид поручаемой работы)

Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора, должностных инструкций.

1.2. Работник принимается на работу: в Муниципальное автономное учреждение Спортивная школа по стрельбе из лука муниципального района Бирский район Республики Башкортостан (МАУ СШ по стрельбе из лука), находящегося по адресу: Республика Башкортостан, г. Бирск, ул. Интернациональная, 120

1.3. Работа у Работодателя является для Работника: _____ (основной, по совместительству)

1.4. Настоящий трудовой договор заключается на:

_____ (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины основания; заключения срочного трудового договора в соответствии со ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации)

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с « _____ » _____ 20 ____ г.

1.6. Дата начала работы: « _____ » _____ 20 ____ г.

1.7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором/

2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Работник имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Башкортостан, настоящим трудовым договором.

2.2 Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, выполнять установленные нормы труда.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные и организационно-распорядительные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись.

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников.

2.2.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников.

Работник обязан выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.

3.1.2. Принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

Работодатель имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Башкортостан, настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

3.2.2. Обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.3. Обеспечить Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4. Своевременно выплачивать Работнику обусловленную настоящим трудовым договором заработную плату.

3.2.5. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством.

3.2.6. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Работодатель исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. Оплата труда и социальные гарантии

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

4.1.1. Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы в размере _____ в месяц или в размере, определенным отдельным соглашением;

4.1.2. Компенсационные выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплат)

(указать виды и размеры)

Выплата которых производится в порядке, установленном Положением об установлении выплат стимулирующего характера работникам МАУ СШ. По стрельбе из лука

4.1.3. Стимулирующие выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплаты)

(указать виды и размеры)

выплата которых производится в порядке, установленном Положением об установлении выплат стимулирующего характера работникам МАУ СШ. по стрельбе из лука

4.2. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, Положением об оказании материальной помощи работникам муниципального

автономного учреждения Спортивная школа по стрельбе из лука муниципального района Бирский район Республики Башкортостан.

4.3. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, установленных коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя.

4.4. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан и локальными нормативными актами Работодателя.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя либо настоящим трудовым договором.

5.3. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

6. Социальное страхование

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Ответственность сторон трудового договора

7.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя и законодательством.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Работник и работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

8. Изменение и прекращение трудового договора

8.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его дополнении или ином изменении трудового Договора, которые по соглашению сторон оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

8.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон также в следующих случаях:

а) при изменении законодательства Российской Федерации и Республики Башкортостан в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов Работодателя;

б) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.3. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

8.4. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.

9. Заключительные положения

9.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

9.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй - у Работника.

Работодатель
Адрес: г. Бирск,
ул. Интернациональная, 120

ИНН свидетельства: 0257005850

Подпись _____

Работник

Адрес: _____

Дата рождения: _____

Серия и № паспорта _____

выдан: _____

Подпись _____

Экземпляр трудового договора получен _____

(подпись и Ф.И.О. работника)

Приложение 9

СОГЛАСОВАНО
На общем собрании совета трудового
коллектива
Протокол от 29 июля 2020 года № 50

УТВЕРЖДЕНО
Приказом по МАУ СШ
по стрельбе из лука
от 03 августа 2020 года № 30/1-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
О СОВЕТЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
Муниципального автономного учреждения
Спортивная школа по стрельбе из лука
муниципального района Бирский район Республики Башкортостан

1. Общие положения.

1.1. Совета трудового коллектива МАУ СШ по стрельбе из лука (далее – СТК), является выборным, постоянно действующим представительным органом работников МАУ СШ по стрельбе из лука (далее – Учреждение), осуществляющим свои функции от имени всего трудового коллектива Учреждения.

1.2. В своей деятельности СТК руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными правовыми актами и другими документами, касающимися деятельности СТК, включая настоящее Положение.

1.3. В условиях функционирования СТК обеспечивается взаимодействие администрации Учреждения с трудовым коллективом, отдельными членами коллектива.

1.4. В своей деятельности СТК руководствуется законодательными и нормативными документами, регламентирующими деятельность Учреждения.

1.5. СТК в своей деятельности подотчетен общему собранию трудового коллектива Учреждения.

1.6. СТК участвует в регулировании социально-трудовых отношений в Учреждении и рассмотрении иных вопросов, связанных с трудовыми отношениями, в соответствии с ТК РФ и настоящим Положением, а также в других случаях по соглашению (взаимному усмотрению) между СТК и работодателем.

1.7. По обсуждаемым вопросам ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем СТК. Содержание протокола доводится до сведения членов трудового коллектива.

2. Структура и формирование совета

2.1. СТК избирается на общем собрании коллектива открытым голосованием.

2.2. Собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины общего числа членов коллектива. Решения общего собрания принимаются простым большинством голосов (при равенстве голосов в соответствующей части проводится повторное голосование).

2.3. Собрания созываются по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

2.4. СТК решает вопрос о количественном составе Совета. Все члены СТК избираются на равных правах. В совет не избираются совместители, временные работники, стажеры, работающие в коллективе менее одного года.

2.5. Представители администрации Учреждения не должны превышать более четверти общего количества членов СТК.

2.6. Совет трудового коллектива имеет внутреннюю структуру, основными элементами которой являются: председатель, его заместитель, секретарь, рабочие комиссии (постоянные и временные).

2.7. Председатель ведет организационную, оперативную работу по текущим вопросам, организует деятельность совета в процессе его заседания, организует разработку плана работы, выносит его на утверждение СТК, докладывает собранию результаты деятельности СТК.

2.8. Секретарь осуществляет делопроизводство, ведет протоколы собраний, осуществляет учет выполнения обязанностей членами СТК.

2.9. Член СТК принимает участие в решении вопросов, выносимых на обсуждение СТК, вносит для рассмотрения СТК предложения, касающиеся трудового коллектива, подчиняется решениям СТК, а в случае несогласия информирует об этом СТК.

2.10. При невыполнении своих обязанностей, утере доверия коллектива член СТК может быть досрочно лишен своих полномочий. В случае досрочного исключения члена СТК председатель созывает внеочередное общее собрание коллектива и проводит довыборы состава СТК. Любой член СТК может быть досрочно отозван решением общего собрания коллектива подразделения.

2.11. Заседания СТК проводятся по мере необходимости, не реже одного раза в три месяца.

2.12. СТК работает по разработанному и принятому регламенту и плану работы.

2.13. О своей работе СТК отчитывается перед общим собранием трудового коллектива не реже одного раза в год.

2.14. Срок полномочий СТК – один год. Срок полномочий председателя в случае его переизбрания не может превышать три года.

3. Основные задачи.

Основными задачами СТК являются:

3.1. Содействие администрации Учреждения:

- в совершенствовании условий труда членов трудового коллектива, охраны жизни и здоровья сотрудников учреждения;

- в защите законных прав и интересов сотрудников;

- в организации и проведении мероприятий с сотрудниками Учреждения;

3.2. Организация работы в трудовом коллективе по разъяснению прав и обязанностей.

3.3. Защита прав и интересов работников Учреждения.

3.4. Участие в расследовании несчастных случаев.

3.5. Содействие созданию в трудовом коллективе спокойной, рабочей атмосферы, нормального психологического климата;

3.7. Оказание администрации Учреждения активного содействия и контроля в вопросах укрепления трудовой дисциплины работников и соблюдения ими должностных обязанностей;

3.8. Активное участие в решении проблем, связанных с деятельностью Учреждения.

4. Функции Совета трудового коллектива.

К полномочиям СТК относятся:

4.1. Представительство интересов всех работников Учреждения во взаимоотношениях с администрацией Учреждения, в том числе в ходе ведения коллективных переговоров, а также заключения, изменения и исполнения коллективного договора.

4.2. Выражение мнения относительно проектов локальных нормативных актов в установленных законодательством случаях и порядке, а также проведение консультаций с работодателем по вопросам их принятия.

4.3. Обсуждение с работодателем планов социально-экономического развития Учреждения, иных вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию.

4.4. Участие в рассмотрении иных вопросов в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5. Права Совета трудового коллектива

СТК вправе:

5.1. Принимать решения в пределах своих полномочий и в соответствии с законодательством, контролировать выполнение принятых решений.

5.2. Выражать в установленных случаях и порядке мнение по отнесенным к компетенции СТК вопросам.

5.3. Получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором, соглашениями.

5.4. Вносить по вопросам, указанным в пункте 5.3 настоящего Положения, в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях

указанных органов при их рассмотрении;

5.5. Осуществлять иные правомочия в области социально-трудовых отношений в рамках своей компетенции.

5.6. При невыполнении своих обязанностей, выработке решений, приведших к ущербу для предприятия, утере доверия коллектива член Совета может быть досрочно лишен своих полномочий. Решение об отзыве члена Совета принимается собранием трудового коллектива.

6. Делопроизводство

6.1. Совет ведет протоколы своих заседаний и общих собраний коллектива в соответствии с инструкцией о ведении делопроизводства.

6.2. Протоколы хранятся в Учреждении.

6.3. Ответственность за делопроизводство в СТК возлагается на председателя и секретаря СТК.

7. Ответственность СТК

7.1. Ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на СТК функций несут члены СТК.

СОГЛАСОВАНО

На общем собрании совета трудового коллектива

Протокол от 29 июля 2020 года № 50

УТВЕРЖДЕНО

Приказом по МАУ СШ

по стрельбе из лука

от 03 августа 2020 года № 30/1-ОД

**ПЛАН
работы по профилактике ВИЧ-инфекций, СПИДа**

1. Изучение нормативно-правовых документов, разработка плана мероприятий по профилактике ВИЧ – инфекций и СПИДа;
2. Консультирование работников СШ по вопросу планирования воспитательной работы с занимающимися по профилактике ВИЧ-инфекций;
3. Цикл бесед, лекций «СПИД и его профилактика», «СПИД не спит!», «Люди, живущие среди нас» (по графику);
4. Воспитательные мероприятия, посвященные ЗОЖ;
5. Организация выступлений на тренерском совете и общешкольных родительских собраниях (по графику);
6. Неделя профилактики ВИЧ-инфекций, СПИДа;
7. Видеоматериал «Что должен знать о ВИЧ каждый», «История возникновения и профилактики СПИДа»;
8. Конкурс плакатов, рисунков, газет «Наши жизни, наш мир- помогите друг другу»;
9. Всемирный день профилактики СПИДа «Остановим СПИД вместе» (по плану);
10. Просмотр социальных видеороликов о ВИЧ-инфекции связанных со спортом;
11. Неделя здоровья.

СОГЛАСОВАНО

На общем собрании совета трудового
коллектива
Протокол от 29 июля 2020 года № 50

УТВЕРЖДЕНО

Приказом по МАУ СШ
по стрельбе из лука
от 03 августа 2020 года № 30/1-ОД

ПЛАН

мероприятий по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов в труду и обороне» (ГТО)

1. Изучение нормативно-правовых документов;
2. Издание приказа о создании группы по реализации ГТО;
3. Мониторинг состояния здоровья и уровня подготовленности спортсменов и сотрудников;
4. Выступление на тренерском Совете о внедрении ВФСК «ГТО»
5. Утверждение календаря спортивно-массовых мероприятий СШ;
6. Разработка и утверждение плана мероприятий по сдаче нормативов ВФСК «ГТО» среди спортсменов и сотрудников СШ;
7. Соревнования по сдаче ГТО;
8. День здоровья «Спорт, здоровье, красота – наши лучшие друзья!»
9. Конкурс «Зарядка с Чемпионом»

СОГЛАСОВАНО
На общем собрании совета трудового
Коллектива
Протокол от 26 августа 2022 года №61

УТВЕРЖДЕНО
Приказом по МАУ СШ
по стрельбе из лука
от 31 августа 2022 года №25

ПОЛОЖЕНИЕ о ненормированном рабочем дне в МАУ СШ по стрельбе из лука

1. Общие положения

1.1. Положение о ненормированном рабочем дне в муниципальном автономном учреждении Спортивной школе по стрельбе из лука (далее - Положение) устанавливает:

- порядок привлечения работников МАУ СШ по стрельбе из лука с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников;
- перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день;
- порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

1.2. Положение разработано в соответствии со статьями 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Положение вступает в силу с момента его утверждения директором и действует до введения нового Положения о ненормированном рабочем дне.

1.4. Внесение изменений в действующее Положение производится приказом директора МАУ СШ по стрельбе из лука.

2. Установление ненормированного рабочего дня

2.1. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя, при необходимости, эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

2.2. Ненормированный рабочий день может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

- директор;
- заместитель директора по спортивной работе;
- заместитель директора по финансово-хозяйственной деятельности;
- завхоз.

2.3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность предоставляемого дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается коллективным договором, настоящим Положением и принимается с учетом мнения трудового коллектива

2.4. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании, внесенного в его трудовой договор, условия о ненормированном рабочем дне.

2.5. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения работодателя (в т. ч. и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

2.6. Учет времени, фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня, производится в журналах учета рабочего времени МАУ СШ по стрельбе из лука.

3. Порядок предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день

3.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.1.1. Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

3.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет:

- Директор - 3 дня (статья 119 Трудового Кодекса Российской Федерации)
- Заместитель директора по спортивной работе - 3 дня.
- Главный бухгалтер 3 дня.
- Завхоз 3 дня.

3.3. Дополнительный оплачиваемый отпуск руководителю МАУ СШ по стрельбе из лука устанавливает учредитель.

3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

3.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

3.6. Оплата дополнительного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах фактически выделенного фонда оплаты труда.

3.7. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.8. Контроль за предоставлением дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет заместитель директора по спортивной работе.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.

4.2. С текстом настоящего Положения сотрудники, которые входят в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, должны быть ознакомлены под подпись.