

Муниципальное бюджетное учреждение
«Спортивная школа «Олимп» города Челябинска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа «Олимп» города Челябинска
на 2019-2022 год

Принят на Общем собрании работников
МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска
28 августа 2019 г.

От работодателя:

Директор МБУ СШ
«Олимп» г. Челябинска
_____ И.В. Корсунова

От работников:

Представитель работников МБУ
СШ «Олимп» г. Челябинска
_____ Чиянова О.А.

Челябинск
2019

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа «Олимп» города Челябинска (далее – учреждение)

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по программам спортивной подготовки (Приказ Министерства Sports Российской Федерации от 27.12.2013 г. № 1125), Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска (решение Челябинской городской Думы от 17.06.2019 № 53/30), Устава учреждения, иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице представителя работников (далее – представитель работников) – старший тренер Чиянова О.А.;

- работодатель в лице его представителя – директора Корсуновой Ирины Викторовны.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников за 10 дней до его подписания.

Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников, премировании;
- 3) соглашение по охране труда.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учёт мнения (по согласованию) представителя работников;

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

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

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

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

1.19. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

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

1.20. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

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

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

Стороны исходят из того, что:

2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются на основании базовых должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объёма выполняемой работы.

2.4. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями заработной платы являются 10 и 25 числа месяца.

2.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников (Приложение № 2), и включает в себя:

- базовый должностной оклад (ставку заработной платы), установленный в соответствии с положением об оплате труда в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями;

- компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, иными локальными актами учреждения и действующим законодательством;

2.6. Изменение размеров стимулирующих выплат производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующих выплат;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

2.7. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующих выплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из измененного размера стимулирующих выплат, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.8. На тренеров и других работников, выполняющих работу без занятия штатной должности (включая тренеров из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

2.9. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьёй 142 ТК РФ, в размере, определенном действующим законодательством.

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

2.11. Выдаёт каждому работнику ежемесячный расчетный листок с указанием начислений и удержаний из зарплаты.

2.13. Работодатель обязуется выплачивать материальное поощрение в целях стимулирования работников учреждения и повышения эффективности их работы на основании Положения о премировании и стимулирующих надбавках и доплатах работникам (Приложение № 3).

2.14. Выплата поощрений работникам учреждения, работающим по совместительству производится в полном объеме, в соответствии с отработанным временем (ст. 287 ТК РФ).

2.18. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь с целью обеспечения социальных гарантий работникам учреждения.

3. Гарантии при возможном высвобождении (увольнении), обеспечении занятости

Работодатель обязуется:

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

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

В случае массового увольнения работников работодатель должен уведомить службу занятости не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Стороны договорились, что:

3.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в

учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж мене одного года.

3.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 189 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ, Приложение № 1), расписанием тренировочных занятий, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) представителя работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и Уставом учреждения.

4.1.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.2. Для тренеров устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.2. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров устанавливается с учётом норм часов тренировочных занятий, установленных на ставку заработной платы, объёмов методической работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на работников.

4.3. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени тренеров.

4.4. Часы, свободные от проведения тренировочных занятий, участия в спортивно-массовых мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания тренерского совета, родительские собрания и т.п.), тренер вправе использовать по своему усмотрению.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. Категории работников, которым работодатель обязан на основании письменного заявления предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (в соответствии со ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней.

4.7. Работодатель обеспечивает тренерам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время, в том числе в течение перерывов между тренировочными занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.8. Составлять и утверждать график отпусков до 15 декабря (ст. 123 ТК РФ), доводить до сведения работников.

5. Охрана труда

Стороны договорились:

5.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ, приложение № 4).

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

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

5.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) представителя работников.

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

5.6. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель работников.

5.7. Обеспечить на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие нормативным нормам.

5.8. Обеспечить наличие в учреждении медицинских аптек и поддерживать их комплектность.

5.9. Своевременно обеспечивать нормы условий труда (освещение помещений, температурный режим в помещении учреждения, питьевой режим).

5.10. Проводить необходимый ремонт и реконструкцию учреждения, рабочих мест в соответствии с нормами охраны труда и техники безопасности.

6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Стороны договорились о том, что:

6.1. Представитель работников осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.2. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) представителя работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

6.3. Работодатель обязан предоставлять работникам безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, спортивно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

6.4. Работодатель предоставляет представителю работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

6.5. Представитель работников включается в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

6.6. Представитель работников обязуется:

6.6.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам.

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

6.6.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы.

6.6.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работников.

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

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

6.6.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

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

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

6.6.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

6.6.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

6.6.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию системо-персонифицированного учёта работников в системе государственного пенсионного страхования, контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

7.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на 5 лет с учётом перспектив развития учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

7.3.2. Повышать квалификацию тренеров не реже, чем один раз в четыре года.

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

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

7.3.5. Организовывать проведение аттестации тренеров в соответствии с Положением о порядке аттестации тренеров и других работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

8. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

8.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.2. Осуществляют контроль за реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

8.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

8.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

8.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Коллективному договору
МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска
по регулированию социально-трудовых отношений
на 2019-2022 год

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Олимп» города Челябинска

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливается единый трудовой распорядок в Муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа «Олимп» г. Челябинска (далее – МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска).

1.2. Действие Правил распространяется на всех работников, работающих у Работодателя в лице директора Корсуновой Ирины Викторовны (далее – Работодатель) на основании заключенных трудовых договоров. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утверждённым в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 04.12.2007 № 329-ФЗ, Письмом Росспорта от 12.12.2006 № СК-02-10/3685 (с изм. от 21.03.2008) «О методических рекомендациях по организации деятельности спортивных школ в Российской Федерации» и Уставом МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка решаются администрацией МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска в пределах предоставленных ей прав.

**2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА,
ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (УВОЛЬНЕНИЯ) И ОФОРМЛЕНИЯ
КАДРОВЫХ ДОКУМЕНТОВ**

2.1. Основанием для приема на работу к Работодателю служит трудовой договор, заключаемый с лицом, обратившимся с соответствующим письменным заявлением и предъявившим следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 4) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям,

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

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

8) Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

9) При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

10) В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.2. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы (ст. 283 ТК РФ).

2.3. Прием на работу в МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем Работодатель не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и СНИЛС оформляются Работодателем.

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.6. Решение о срочном трудовом договоре, о его продлении или расторжении принимается Работодателем в соответствии с ТК РФ и доводится до сведения работника в письменной форме не позднее трех дней после издания приказа по МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска.

2.7. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Организация в этом случае обязана оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.8. На тренерскую работу принимаются лица, имеющие необходимую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.9. Представленные лицом, поступающим на работу, документы подлежат предварительной проверке ответственным за ведение кадрового делопроизводства.

2.10. При появлении сомнений в подлинности документов или содержащихся в них сведений направляется запрос организации (учреждению, предприятию), выдавшей соответствующий документ. От лица, поступающего на работу, в этой связи запрашиваются письменные объяснения. До получения документального подтверждения подлинности документов

(сведений), вызывающих сомнения, процедура заключения трудового договора приостанавливается.

2.11. Лицу, поступающему на работу, может быть отказано в заключении трудового договора, если:

- 1) Возраст лица, поступающего на работу, не достиг 16 лет.
- 2) У лица, поступающего на работу, имеются документально подтвержденные медицинские противопоказания для выполнения работы (трудовой функции), которую ему предполагается поручить в соответствии с трудовым договором.
- 3) В отношении лица, поступающего на работу, действует приговор суда о лишении права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью) в соответствии с трудовым договором.
- 4) В отношении лица, поступающего на работу, действует постановление уполномоченного органа (должностного лица) об административном наказании, исключающем возможность исполнения соответствующих обязанностей в соответствии с трудовым договором.

2.12. Если никаких правовых препятствий для заключения трудового договора не выявлено, лицо, поступающее на работу, и Работодатель приступают к согласованию условий трудового договора.

2.13. После согласования условий трудового договора Работодатель обязан ознакомить лицо, поступающее на работу с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью данного лица (под роспись).

2.14. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не предусмотрено этим договором.

2.15. При выявлении недостающих сведений их следует внести в трудовой договор на основании соответствующих документов. При выявлении недостающих условий их следует зафиксировать в соглашении к трудовому договору, в дальнейшем рассматриваемым в качестве его неотъемлемой части.

2.16. Изменение ранее определенных условий трудового договора допускается на основании письменного соглашения сторон, которое вступает в действие с даты подписания работником и Работодателем и в дальнейшем рассматривается в качестве неотъемлемой части трудового договора.

2.17. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику (под роспись) с момента подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ) в течение трех рабочих дней с даты издания.

2.18. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация МБУДО ДЮСШ «Олимп» г. Челябинска обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника.

2.19. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 ТК РФ.

2.20. Трудовые книжки работников, бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана знакомить её владельца под роспись.

2.21. На каждого работника МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документов, предъявляемых при приеме на работу, трудового договора.

2.22. Личное дело работника хранится в МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска до достижения им 75 лет, в соответствии с нормами хранения документов, утвержденными Росархивом РФ.

2.23. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать трех месяцев, а для директора, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Прием с испытательным сроком указывается в трудовом договоре и приказе по учреждению (ст. 70-71 ТК РФ). При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

- 2.24. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.
- 2.25. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.
- 2.26. В период испытания на работника распространяются положения Трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.
- 2.27. В срок испытания не зачитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 2.28. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником (ст. 71 ТК РФ).
- 2.29. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть договор по собственному желанию.
- 2.30. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ.
- 2.31. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
- 1) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 - 2) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
 - 3) лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
 - 4) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
 - 5) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
 - 6) иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (при его наличии).
- 2.32. С работниками, с которыми согласно законодательству РФ Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, соответствующее условие должно быть включено в трудовой договор при его заключении.
- 2.33. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда.
- 2.34. Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, до работы не допускается.
- 2.35. Отказ в приеме на работу.
- 1) Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.
 - 2) Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.
 - 3) Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.
 - 4) Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в

письменной форме на работу в порядке перевода от другого Работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

5) По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, Работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ).

6) Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.36. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, а именно:

1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (ч. 1 ст. 72 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

2.37. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

2.39. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация в последний день обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет (ст. 140 ТК РФ). По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока.

2.40. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до его увольнения (ст. 79 ТК РФ).

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

2.42. Согласно абзаца 2 ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса РФ срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы. Действие такого срочного трудового договора прекращается с выходом отсутствующего работника на работу (ч. 3 ст. 79 ТК РФ).

2.43. Работодатель обязан предупредить работника о своем намерении досрочно прекратить трудовой договор в письменной форме под роспись не позднее, чем за 7 рабочих дней до предполагаемой даты увольнения. В предупреждении должны содержаться мотивы

прекращения трудового договора со ссылкой на пункт (подпункт) части статьи ТК РФ, иного федерального закона, нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, пункт коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным работником.

2.44. При несогласии с мотивами прекращения трудового договора работник вправе обратиться в суд. Обращение в суд не препятствует прекращению трудового договора по законным основаниям в срок, установленный предупреждением.

2.45. В случаях, предусмотренных ТК РФ, иным федеральным законом, нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, пунктом коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным работником, работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

2.46. О прекращении трудового договора Работодатель издает приказ по кадрам. Приказ о прекращении трудового договора издается на основании документов, подтверждающих законность и обоснованность увольнения, и объявляется под роспись работнику не позднее даты его увольнения, за исключением случаев, когда работник отсутствует на работе по уважительным причинам либо по причинам, не зависящим от Работодателя.

В последний день работы работнику выдается под роспись надлежащим образом оформленная трудовая книжка. Выдача трудовой книжки может, в зависимости от обстоятельств увольнения, производиться иным законным образом.

В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись (ст. 84 п. 1 ТК РФ).

2.47. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, Работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ или иного закона.

2.48. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

2.49. При расторжении трудового договора по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по старости, зачислением в высшие и средние специальные заведения, либо в аспирантуру и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении в трудовую книжку вносится с указанием причин.

2.50. Увольнение работников образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу при условии письменного предупреждения за два месяца. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

2.51. Увольнение по сокращению штата работников проводится Работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Так же с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (подпункт «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ, и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.52. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся в той же организации работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ). Желательно, чтобы Работодатель сделал предложение трижды:

- 1) в день вручения уведомления;
- 2) за 5-7 дней до направления соответствующих документов в выборный профсоюзный орган для получения мотивированного мнения;
- 3) непосредственно перед расторжением трудового договора.

2.53. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу Работодателя, не реже чем 1 раз в 3 месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда Работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности (ст. 261 ТК РФ).

2.54. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, с лицом работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем Работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

2.55. В соответствии с законодательством о труде работники, заключившие трудовой договор (контракт) на определенный срок, не могут расторгнуть такой договор (контракт) досрочно.

2.56. Основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются (ст. 336 ТК РФ):

- 1) Повторное, в течении одного года, грубое нарушение Устава учреждения;
- 2) Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью спортсмена (при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке), без согласования с выборным профсоюзным органом.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1 Работник имеет право (ст. 21 ТК РФ):

- 1) Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2) Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- 4) Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 6) Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 7) Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 8) Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 9) Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 10) Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 11) Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- 12) Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 13) Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 14) Добровольную аттестацию на соответствующую квалификационную категорию согласно «Положению о порядке аттестации тренеров организаций, осуществляющих спортивную подготовку на территории Челябинской области»;
- 15) Получение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством РФ, учредителем.

3.2. Работник обязан (ст. 21 ТК РФ):

- 1) Нести ответственность за качество тренировочного процесса, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины;
- 2) Обосновать и согласовать с администрацией пропуск, перенос, отмену, замену, сокращение или досрочное окончание занятий;
- 3) Своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- 4) Посещать тренерские советы;
- 5) Выполнять тренировочный план;
- 6) Быть на рабочем месте за 15 минут до начала занятия;
- 7) Находиться на занятиях в спортивной форме и спортивной обуви;
- 8) Не допускать систематическое отвлечение на посторонние темы. Время занятия должно использоваться рационально. Воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои обязанности;
- 9) Не покидать место тренировочных занятий во время проведения тренировочного процесса и не заниматься посторонней деятельностью (вести личные телефонные разговоры, читать, пользоваться сетью Internet в личных целях, играть в компьютерные игры);
- 10) Нести ответственность за жизнь, безопасность и здоровье занимающихся как во время тренировочных занятий и спортивно-массовых мероприятий, организуемых школой, так и во время мероприятий проводимых за пределами учреждения;
- 11) Не удалять воспитанников с тренировочных занятий;
- 12) Немедленно сообщать администрации обо всех случаях травматизма спортсменов школы;
- 13) Вести групповую документацию и групповой журнал. Записи о проведении занятия делаются в день их проведения. Отсутствие записей перед началом занятия и на момент контроля является нарушением трудовой дисциплины. Отчеты по ведению журнала и выполнению плана проводятся в сроки, установленные администрацией. Перенос сроков отчета по инициативе тренеров, а также уклонение от них недопустимы и являются нарушением трудовой дисциплины. Тренер обязан лично отмечать отсутствующих в группе перед каждым занятием;
- 14) Перед началом занятия проверить готовность занимающихся и места занятий к проведению тренировочного процесса;
- 15) Нести ответственность за сохранность имущества, чистоту и порядок места проведения занятий;
- 16) Незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья участников тренировочного процесса, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- 17) Нести материальную ответственность за имеющийся инвентарь и оборудование;
- 18) Анализировать пропуски занятий спортсменами, немедленно принимать меры по выяснению причин пропусков и ликвидации пропусков по неуважительным причинам;
- 19) Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

20) Добросовестно выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством, трудовым договором, Законом «Физической культуре и спорте в Российской Федерации», Уставом МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска, настоящими Правилами, должностными инструкциями, приказами «Об охране труда», предупреждению чрезвычайных ситуаций и «Пожарной безопасности»;

21) Быть всегда внимательным к занимающимся, вежливым с их родителями и членами коллектива;

22) Способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;

23) Использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;

24) Повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения информации из различных источников. Повышать свою квалификацию не реже, чем один раз в 4 года;

25) Поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) занимающихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в физическом воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации тренировочного процесса;

26) Предоставлять возможность администрации, родителям и тренерам посещать свои тренировочные занятия;

27) Не курить в помещениях учреждения, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;

28) Не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

29) Не выносить и передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

30) В случае болезни, работник своевременно (в течение трех дней) должен информировать администрацию и предоставлять больничный лист в первый день выхода на работу.

3.3. Не рекомендуется делать работникам замечания по поводу их работы во время проведения тренировочных занятий и в присутствии занимающихся.

3.4. Не допускать работниками поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

3.5. Круг основных обязанностей администрации, тренеров и обслуживающего персонала определяется Уставом школы, настоящими Правилами, квалификационным справочником должностей служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также должностными инструкциями, утвержденными в установленном порядке.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право (ст. 22 ТК РФ):

1) Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде.

2) Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

3) Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

4) Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, в том числе, к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества;

5) Требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;

6) Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором.

- 7) Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками.
- 8) Создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
- 9) Представлять учреждение во всех инстанциях.
- 10) В случае производственной необходимости временно переводить работника на другую работу (ст. 74 ТК РФ).
- 11) Возлагать на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.
- 12) Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.
- 13) Разрабатывать и утверждать Положение о надбавках, доплатах и премиях.
- 14) Утверждать план работы СШ, расписание тренировочных занятий и графиков работы.
- 15) Распределять тренировочную нагрузку, составлять график отпусков.
- 16) Контролировать совместно со своими заместителями деятельность тренеров, в том числе путем посещения и разбора тренировочных занятий.

4.2. Работодатель обязан (ст. 22 ТК РФ):

- 1) Соблюдать законы РФ и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения и трудовые договоры, Закон РФ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и иные нормативные акты.
- 2) Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 3) Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 4) Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
- 5) Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с федеральным законодательством о труде, коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами.
- 6) Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.
- 7) Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.
- 8) Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 9) Выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10) Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.
- 11) Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 12) Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.
- 13) Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором.
- 14) Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

- 15) Совершенствовать организацию труда.
- 16) Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией и предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами форм.
- 17) Принимать меры по обеспечению трудовой дисциплины. Своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.
- 18) Осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рационального использования трудовых ресурсов, формирования стабильного трудового коллектива, создания благоприятных условий работы.
- 19) Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 212 ТК РФ).
- 20) Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья занимающихся и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм. Контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.
- 21) Своевременно предоставлять отпуск всем работникам в соответствии с графиком, утвержденным не позже чем за две недели до окончания календарного года. Компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплаты труда, предоставлять отгул за работу во внерабочее время.
- 22) Совершенствовать тренировочный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда.
- 23) Обеспечивать систематическое повышение квалификации работниками.
- 24) Своевременно рассматривать предложения работников, направленных на улучшение деятельности МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 25) Отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе:
 - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - не прохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прохождение в установленном порядке обязательного медицинского осмотра (обследование), а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
 - выявление в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
 - требование органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.3. Иметь аптечку для оказания первой помощи работникам (в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 05.03.2011 № 169н).

4.4. Разъяснять работникам порядок соблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, обязанности об уведомлении Работодателя об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, иных обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.

4.5. Закреплять в локальных правовых актах этических норм поведения работников, процедур и форм соблюдения работниками ограничений, запретов и обязанностей, установленных законодательством о противодействии коррупции;

4.6. Прочие права и обязанности Работодателя определяются коллективным договором, а в отношении конкретных работников – заключенным с ними трудовыми договорами и соглашениями к трудовым договорам.

5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени (ст. 100 ТК РФ) предусматривает продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней. В организации могут применяться различные режимы рабочего времени для различных категорий работников.

№	Категория работников	Тип рабочей недели, выходные дни	Начало работы	Окончание работы	Перерыв
1.	Административно-управленческий персонал (директор, заместитель директора, главный бухгалтер)	Пятидневная, суббота, воскресенье	09.00	17.30	12.00-12.30
2.	Основной персонал (Инструктор по спорту, инструктор-методист, старший инструктор методист)	Пятидневная, суббота, воскресенье	09.00	17.30	12.00-12.30
3.	Основной персонал (фельдшер)	Пятидневная, суббота, воскресенье	Понедельник-четверг		12.00-12.30
			09.00	17.30	
			Пятница		
			09.00	16.30	
	Основной персонал (старший тренер, тренер)	Шестидневная, по расписанию тренировочных занятий	по расписанию тренировочных занятий		
4.	Вспомогательный персонал (бухгалтер, дворник, заведующий хозяйством, контрактный управляющий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтник плоскостных сооружений, специалист по кадрам, специалист по охране труда, уборщик служебных помещений, юрисконсульт)	Пятидневная, суббота, воскресенье	09.00	17.30	12.00-12.30

5.2. Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренеров определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение тренировочной и методической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей спортивную подготовку, с учетом количества часов по тренировочному плану и квалификации работника.

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

5.4. Для административно-управленческого и вспомогательного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Продолжительность рабочей недели – 40 часов в неделю.

5.5. Режим ненормированного рабочего дня устанавливается Отдельным категориям Работников (директор, заместитель директора, главный бухгалтер и инструктор-методист), в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в условия трудового договора.

5.6. Работники с ненормированным рабочим днем, перечисленные в п. 5.5., имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется заключенными с ними трудовыми договорами, сроком не менее 3-х календарных дней. Перечень должностей, условия и порядок предоставления такого отпуска устанавливаются в Положении о ненормированном рабочем дне.

5.7. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала, под роспись.

5.8. При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее, чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

5.9. Предоставление отпуска Работодателю оформляется приказом Управления по физической культуре, спорту и туризму Администрации г. Челябинска, другим работникам – приказом по МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска.

5.10. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени.

5.11. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников тренировочного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.12. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- 1) Заседание тренерского совета;
- 2) Общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- 3) Родительские собрания и собрания коллектива занимающихся;
- 4) Дежурства на мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.13. Работа в МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска не производится в праздничные дни, установленные трудовым законодательством. При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

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

5.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.15. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней

(нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются).

5.16. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- 1) восстановление на работе тренера, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- 2) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска;

5.17. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

5.18. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

5.19. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их просьбе следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

5.20. При проведении тарификации тренеров на начало тренировочного года объем нагрузки каждого тренера устанавливается приказом Работодателя.

5.21. Расписание составляется и утверждается Работодателем с учетом обеспечения целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм.

5.22. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях предусмотренным законодательством, по письменному приказу. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или оплачивается не менее чем в двойном размере, согласно законодательству (ст. 153 ТК РФ).

5.23. Работникам могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5.24. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.25. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск.

5.26. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 173 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами;
- 5.27. Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года исключается из стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск.
- 5.28. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, а детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.
- 5.29. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.
- 5.30. Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.
- 5.31. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
 - совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 5.32. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:
- супруги военнослужащих;
 - граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
 - Герои Социалистического Труда и полные кавалеры Ордена Трудовой Славы;
 - почетные доноры России;
 - Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры Ордена Славы;
 - мужья, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.
- 5.33. Характер работы тренеров определяется как разъездной в связи с тем, что тренеры периодически выполняют свои должностные обязанности за пределами места работы.
- Направление тренеров в служебные поездки со спортсменами с целью выполнения трудовых функций (на соревнования, на тренировочные сборы, в спортивно-оздоровительные лагеря, в походы) служебными командировками не признаются (ст. 166 ТК РФ).
- 5.34. При работе с персональными электронно-вычислительными машинами (ПЭВМ) устанавливается продолжительность непрерывной работы без регламентированного перерыва – не больше 1час., в случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с ПЭВМ, рекомендуется организация перерывов на 10-15 мин через каждые 45-60 мин работы.

6. ЗАРПЛАТА

- 6.1. Оплата труда работников МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска, штатным расписанием и сметой расходов.
- 6.2. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные дни и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением о порядке премирования, доплатах и надбавках стимулирующего характера работникам МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска.
- 6.4. Заработная плата выплачивается работникам 10 и 25 числа каждого месяца: 25 числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц – в сумме не менее

50% должностного оклада; 10 числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

6.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

6.6. Выплата заработной платы производится в валюте РФ путем перечисления денежных средств на банковский счет для совершения расчетных операций, совершаемых с использованием банковской карты.

6.7. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

6.8. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. К ним относится отстранение от работы:

- в связи с туберкулезом больным туберкулезом. На период отстранения работникам выдаются пособия по государственному социальному страхованию;

- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционных заболеваний и может явиться источником распространения инфекционных заболеваний и невозможно перевести работника на другую работу. На период отстранения работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;

- в связи с не прохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Оплата в период простоя производится как за простой;

- в связи с непрохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра (обследования) не по вине работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

6.9. Работнику выдаётся расчетный листок утверждённой формы.

7. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. Поощрения применяются в соответствии с Положением о порядке премирования, доплатах и надбавках стимулирующего характера работникам МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска.

7.2. Издаётся приказ по кадрам о поощрении работника. На основании приказа в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

7.3. Работодателем могут быть применены к работникам следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией.

Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 17 июня 2019 г. N 53/30 об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска.

7.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в установленном законодательством порядке в вышестоящие органы к присвоению ведомственных наград: почётных званий, медалей, нагрудных знаков, Почетных грамот, Благодарностей, Государственных наград РФ и Челябинской области, (ст. 191 ТК РФ).

7.5. Могут применяться и другие поощрения.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Под «дисциплиной труда» в настоящих Правилах понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.

- 8.2. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей Работодателем могут быть применены к работникам следующие виды дисциплинарных взысканий (ст. 192 ТК РФ):
- 1) замечание;
 - 2) выговор;
 - 3) лишение надбавок (выплат) поощрительного характера на срок до шести месяцев;
 - 4) увольнение (п.п. 5, 6 а, б, в, г, д, 8, 10 ст. 81 ТК РФ).
- 8.3. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:
- 1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);
 - 2) прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а так же в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (п.п. а п. 6 ст. 81 ТК РФ);
 - 3) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (п.п. з п. 6 ст. 81 ТК РФ);
 - 4) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ).
- 8.4. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, предусмотренных ТК РФ, основаниями для увольнения тренера по инициативе Работодателя до истечения срока действия трудового договора являются (ст. 336 ТК РФ):
- 1) повторное в течение года грубое нарушение Устава МБУ СШ «Олимп» г. Челябинска (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
 - 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью спортсмена;
 - 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
- 8.5. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.
- 8.6. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом РФ.
- 8.7. Дисциплинарное взыскание на Работодателя налагает Учредитель.
- 8.8. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы (в течение двух рабочих дней) письменные объяснения.
- 8.9. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В этом случае необходимо составить акт об отказе работника от предоставления письменных объяснений.
- 8.10. Установить вину работника на основании письменных объяснений или, в случае отказа от их предоставления, на основании материалов внутреннего расследования.
- 8.11. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.
- 8.12. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение 3-х рабочих дней со дня его издания (ст. 193 ТК РФ). В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.
- 8.13. Внесение на основании приказа сведений о дисциплинарном взыскании в Журнал учета. Запись в трудовую книжку вносится только в случае, если взысканием является увольнение работника.
- 8.14. За каждый совершенный работником дисциплинарный проступок Работодателем может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание может

быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.15. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ), о чем Работодатель издает соответствующий приказ (распоряжение).

8.16. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в Государственную инспекцию по охране труда или комиссию по трудовым спорам.

8.17. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Коллективному договору
МБУДО ДЮСШ «Олимп» г. Челябинска
по регулированию социально-трудовых отношений
на 2018-2021 год

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» города Челябинска

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 02 мая 2015 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Методическими рекомендациями по организации спортивной подготовки в Российской Федерации, утвержденными Министром спорта Российской Федерации от 12 мая 2014 года, приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 года № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации», постановлениями Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 года № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», от 17 августа 2010 года № 101-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Челябинской области», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», приказом Министерства по физической культуре и спорту Челябинской области от 21 апреля 2016 года № 21-Ю «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу на новую систему оплаты труда работников учреждений спортивной подготовки», другими локальными нормативными актами, в целях совершенствования организации заработной платы, стимулирования деятельности муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска, по расширению услуг, повышению их качества и результативности деятельности.

2. Заработная плата работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше фактического размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам ранее при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений включает размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам и уровням квалификации

профессиональных стандартов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) мнения представительного органа работников;
- 8) рекомендаций Челябинской областной и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер базового оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

6. Заработная плата работника включает базовый оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда соответствующего муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7. Условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами, коллективными договорами, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления города Челябинска, настоящим Положением.

II. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ И РАБОТНИКОВ ИНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

8. Оклад первого квалификационного уровня профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) первого уровня устанавливается в размере 2 415 рублей.

9. Размеры базовых окладов работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утвержденных федеральными органами исполнительной власти Челябинской области и органами местного самоуправления города Челябинска, и согласно приложениям 1, 2, 3, 4, 5 к настоящему Положению.

Введение в штатное расписание наименования профессии (должности) производится в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 года № 367, в редакции от 28.03.2014) и по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска.

Размеры базовых окладов работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим уровням квалификации профессиональных стандартов согласно приложениям 6, 7, 8, 9 к настоящему Положению.

Введение в штатное расписание наименования профессии (должности) производится в

соответствии с положениями профессиональных стандартов и по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска.

10. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе базовых окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы - на основе ставок заработной платы.

11. Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам за продолжительность рабочего времени - норму часов тренерско-преподавательской работы, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 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», которая устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени и составляет не более 36 (астрономических) часов в неделю.

При этом необходимо учитывать, что в рамках этого времени предусмотрена методическая работа не менее 7 (астрономических) часов в неделю.

Требования к наполняемости групп и максимальный объем тренировочной нагрузки на этапах подготовки устанавливаются дополнительными общеобразовательными программами, учитывая требования к наполняемости групп и максимальному объему (Таблица 1).

Прием на обучение по дополнительным общеобразовательным программам в области физической культуры и спорта проводится на основании результатов индивидуального отбора, проводимого в целях выявления лиц, имеющих необходимые способности в области физической культуры и спорта для освоения соответствующей образовательной программы, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта, а в части, не урегулированной законодательством Российской Федерации, определяются муниципальным учреждением самостоятельно.

Обучающимся, не выполнившим предъявляемые требования, рекомендуется предоставлять возможность продолжить обучение повторно на том же этапе или в спортивно-оздоровительных группах.

Если на одном из этапов подготовки (за исключением спортивно-оздоровительного этапа) результаты прохождения подготовки не соответствуют требованиям, установленными дополнительными общеобразовательными программами по выбранному виду спорта (спортивным дисциплинам), перевод на следующий этап подготовки не допускается.

Наполняемость групп и максимальный объем недельной тренировочной нагрузки на каждом этапе подготовки в академических часах

/п	Этапы подготовки	Период	Наполняемость групп (человек)		Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в академических часах
			минимальная	максимальная ²	
.	Спортивно-оздоровительный этап	весь период	10	30	до 6 ³
.	Этап начальной подготовки	до одного года	устанавливается учреждением	25	6
.		свыше одного года		20	8
.	Тренировочный этап (этап спортивной специализации) ¹	начальная специализация	устанавливается учреждением	14	12
.		углубленная специализация		12	18
.	Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	1	10	24

Примечание:

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

2) при проведении занятий с занимающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе;

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

12. Высококвалифицированным работникам, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6-го разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя муниципального учреждения по 4-му квалификационному уровню ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 10 к настоящему

Положению.

13. Лица, имеющие звание «Мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер» или «Заслуженный мастер спорта» и не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на должность тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя).

14. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

15. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении, в свободное от основной работы время, другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

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

В видах спорта таких, как спортивная гимнастика, художественная гимнастика, фигурное катание, воднолыжный спорт, прыжки в воду, синхронное плавание, фристайл, горнолыжный спорт, биатлон, легкая атлетика (многоборье, метание, прыжки с шестом, прыжки в высоту), прыжки с трамплина, парусный спорт, лыжное двоеборье, велоспорт, конный спорт, современное пятиборье, стрельба пулевая, фехтование, стрельба из лука, стендовая стрельба, спортивная акробатика, прыжки на батуте, спортивные танцы, альпинизм, полиатлон, триатлон, скалолазание, эстетическая гимнастика, велоспорт маунтинбайк, велоспорт ВМХ, теннис, спорт глухих, спорт слепых, спорт лиц с интеллектуальными нарушениями, спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата, футбол лиц с заболеванием церебральным параличом, футбол слепых, кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться дополнительные тренеры-преподаватели, хореографы, концертмейстеры, психологи, тренеры-лидеры, сурдопереводчики и иные специалисты в пределах часов годового учебного плана при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата труда каждого дополнительного тренера-преподавателя не должна превышать 50 процентов оплаты труда, предусмотренной для основного тренера-преподавателя.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

16. Формирование заработной платы по должности тренер-преподаватель (в том числе старший) определяется по следующей формуле:

$ЗП = (БО \times ФУН + С + К) \times РК$, где:

ЗП - заработная плата;

БО - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ФУН - коэффициент фактической учебной нагрузки ($ФУН = n \times k$, где n - количество

занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки, к - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки);

С - выплаты стимулирующего характера;

К - выплаты компенсационного характера;

РК - районный коэффициент.

Оплата труда тренеров-преподавателей может производиться по расчетным нормативам за подготовку одного обучающегося (таблицы 2 и 2.1).

Таблица 2

Размер расчётных нормативов за подготовку одного обучающегося

Этап подготовки	Период	Расчётный норматив за подготовку одного спортсмена
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	2,2
Этап начальной подготовки	до года	3
	свыше года	6
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация (до двух лет)	9
	углубленная специализация (свыше двух лет)	15
Этап совершенствования спортивного мастерства	до года	24
	свыше года	39

Таблица 2.1

Размер расчётных нормативов за подготовку одного обучающегося с отклонениями в развитии или инвалидом

Этап подготовки	Период	Расчётные нормативы за подготовку одного обучающегося с отклонениями в развитии или инвалидом		
		Группы степени функциональных возможностей		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	9,3	3,5	2,8
Этап начальной подготовки	до года	11,1	4,2	3,3
	от года до трех лет	25,0	8,3	6,3
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация (до двух лет)	25,0	10,0	8,3
	углубленная специализация (свыше двух лет)	33,3	16,7	13,3
	четыре года и свыше	83,3	27,8	20,8
Этап совершенствования спортивного мастерства	до года	83,3	41,7	27,8
	свыше года	100	50	33,3

Примечание:

Группа, к которой относится обучающийся, определяется в зависимости от степени функциональных возможностей спортсмена в соответствии с Методическими рекомендациями «Об учреждениях адаптивной физической культуры и адаптивного спорта» (приложение к письму Росспорта от 21 марта 2008 № ЮА-02-07/912).

Распределение спортсменов на группы по степени функциональных возможностей для занятий определенным видом спорта возлагается на муниципальное учреждение и

осуществляется один раз в год (в начале учебного года). Для определения группы по степени функциональных возможностей спортсмена с поражением опорно-двигательного аппарата приказом учреждения создается комиссия, в которую входят: директор учреждения, старший тренер-преподаватель (или тренер-преподаватель) по адаптивной физической культуре и спорту, врач (невролог, травматолог; при необходимости, офтальмолог). Если у спортсмена уже имеется класс, утвержденный классификационной комиссией субъекта Российской Федерации, комиссией спортивной федерации инвалидов общероссийского уровня или международной комиссией, то отнесение спортсмена к группе по степени функциональных возможностей осуществляется на основании определения его класса, данного этой комиссией.

17. Тарификация тренеров-преподавателей (старших тренеров-преподавателей) производится на начало каждого учебного года.

18. Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей (старших тренеров-преподавателей) может превышать норму часов с письменного согласия тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя), но не более чем на четыре часа в неделю.

19. Коэффициенты дифференциации базового оклада спортсменов-инструкторов по уровню спортивного мастерства приведены в Таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Спортивный разряд или звание	Коэффициент (олимпийские дисциплины)
1.	Кандидат в мастера спорта или первый спортивный разряд в командных игровых видах спорта	1
2.	Мастер спорта России	1,5
3.	Мастер спорта международного класса	2

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

20. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 3) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 4) доплата за расширение зон обслуживания;
- 5) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) доплата за сверхурочную работу;
- 8) доплата за работу в ночное время.

21. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления города Челябинска, содержащими нормы трудового права, данным разделом и конкретизируются в трудовых договорах работников.

22. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к базовым окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области.

23. Минимальные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации и не могут составлять менее 4 процентов базового

оклада.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденные приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78:

- 1) на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов;
- 2) на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - 16, 20, 24 процента.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6-го разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя муниципального учреждения устанавливается доплата до 12 процентов к окладу в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 10 к настоящему Положению.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты, указанные в подпункте 1) пункта 23 настоящего Положения, отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

24. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02 июля 1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных

районах Казахской ССР».

25. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы до 100 процентов базового оклада;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы до 100 процентов базового оклада;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается на определенный срок и определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы до 100 процентов базового оклада;

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (базового оклада) за день или час работы) сверх оклада (базового оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (базового оклада) за день или час работы) сверх оклада (базового оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5) доплата за работу в ночное время производится работнику в повышенном размере, по сравнению с оплатой работы в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов оклада (базового оклада), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (базового оклада) за час работы определяется путем деления оклада (базового оклада) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

26. Повышенная оплата не образует новый базовой оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

27. Выплаты стимулирующего характера осуществляются только штатным работникам муниципального учреждения.

28. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплата за наличие почетных званий и ведомственных наград, кроме спортсменов-инструкторов:

- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер Российской Федерации», «Заслуженный тренер СССР» - до 5 тыс. руб.;

- «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер», медаль Петра Лесгафта, медаль Николая Озерова, «Отличник физической культуры и спорта», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения» - до 4 тыс. руб.

При наличии у работника двух и более оснований для данной выплаты начисление выплаты производится по одному из них;

2) выплата к базовому окладу за выслугу лет:

- при выслуге от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- при выслуге от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- при выслуге свыше 15 лет - 30 процентов.

Для применения стимулирующей выплаты за стаж работы, выслугу лет рекомендуется исчислять необходимый трудовой стаж работы в качестве тренера, тренера-преподавателя (в том числе старшего), инструктора-методиста, иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, а также в качестве руководящих работников муниципальных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку.

Выплата к базовому окладу за выслугу лет производится штатным работникам муниципальных учреждений, по основному месту работы по основной занимаемой должности, перечень которых указан в приложениях 3, 4 и 5 (кроме 1 ПКГ) к настоящему Положению;

3) выплата к базовому окладу молодым специалистам устанавливается в размере до 100 процентов от базового оклада тренерам-преподавателям, другим специалистам.

Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование при первичном трудоустройстве по специальности в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения с сотрудником трудового договора;

4) выплата к базовому окладу педагогическим работникам за квалификационную категорию:

- первая квалификационная категория - 20 процентов;
- высшая квалификационная категория - 30 процентов;

5) выплата к базовому окладу иным работникам за квалификационную категорию:

- вторая квалификационная категория - 10 процентов;
- первая квалификационная категория - 20 процентов;
- высшая квалификационная категория - 30 процентов.

Данная выплата начисляется работникам муниципальных учреждений, которым она предусматривается нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления города Челябинска, локальными нормативными актами муниципального учреждения, кроме руководителя, главного бухгалтера и заместителя руководителя муниципальных учреждений;

б) выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных учреждений устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения в размере до 100 процентов от базового оклада в соответствии с достигнутыми показателями работы, установленными в локальном акте муниципального учреждения – Положении о стимулирующих выплатах;

7) выплата за качество выполняемых работ работникам муниципальных учреждений устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения в размере до 100 процентов от базового оклада в соответствии с достигнутыми показателями работы, установленными в локальном акте муниципального учреждения – Положении о стимулирующих выплатах;

8) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) производятся до 100 процентов базового оклада. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей

в соответствующем периоде работы;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждений к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и другая образовательная деятельность);

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

9) инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), инструкторам физической культуры, учитывая сложность и важность выполняемой работы, устанавливается повышающий коэффициент 1,5 к базовому окладу на учебный год.

29. Выплаты стимулирующего характера производятся в процентах к базовому окладу и устанавливаются на определенный период времени. Применение выплат к базовому окладу не образует новый базовой оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к базовому окладу.

30. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления города Челябинска данным разделом.

Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты муниципальных учреждений должны содержать качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится и устанавливается периодичность их выплат.

31. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения, можно направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами муниципального учреждения при отсутствии кредиторской задолженности.

III. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ

ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

32. Размеры базовых окладов работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим уровням квалификации профессиональных стандартов согласно приложениям 6, 7, 8, 9 к настоящему Положению.

Введение в штатное расписание наименования профессии (должности) производится в соответствии с положениями профессиональных стандартов и по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска.

33. Оплата труда работников, осуществляющих спортивную подготовку, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе базовых окладов. Оплата труда работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, на основе ставок заработной платы.

34. Наполняемость групп и максимальный объем тренировочной нагрузки на этапах

спортивной подготовки устанавливаются программами спортивной подготовки, учитывая требования федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

При этом, продолжительность рабочего времени тренера не должна превышать более 40 (астрономических) часов в неделю, из которых 7 (астрономических) часов должна занимать методическая работа.

Муниципальное учреждение самостоятельно определяет наполняемость групп и максимальный объем тренировочной нагрузки на этапах спортивной подготовки, при отсутствии федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта в соответствии с Таблицей 4.

Прием на обучение по программам спортивной подготовки проводится на основании результатов индивидуального отбора, проводимого в целях выявления лиц, имеющих необходимые способности в области физической культуры и спорта для освоения соответствующей программы спортивной подготовки, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта, а в части, не урегулированной законодательством Российской Федерации, определяются муниципальным учреждением самостоятельно.

Лицам, проходящим спортивную подготовку, не выполнившим предъявляемые требования, рекомендуется предоставлять возможность продолжить подготовку повторно на том же этапе или в спортивно-оздоровительных группах.

Если на одном из этапов спортивной подготовки (за исключением спортивно-оздоровительного этапа) результаты прохождения спортивной подготовки не соответствуют требованиям, установленным федеральными стандартами спортивной подготовки по выбранному виду спорта (спортивным дисциплинам), перевод на следующий этап спортивной подготовки не допускается.

Таблица 4

Наполняемость групп и максимальный объем недельной тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки при отсутствии федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта в академических часах

п/п	Этапы спортивной подготовки	Период	Наполняемость групп (человек)		Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в академических часах
			минимальная	максимальная ²	
1.	Этап начальной подготовки	до одного года	устанавливается учреждением	25	6
		свыше одного года		20	8
2.	Тренировочный этап (этап спортивной специализации) ¹	начальная специализация	устанавливается учреждением	14	12
		углубленная специализация		12	18

3.	Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	1	10	24
4.	Этап высшего спортивного мастерства	весь период	1	8	32

Примечание:

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

2) при проведении занятий с занимающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе.

35. Кроме предусмотренных этапов спортивной подготовки в учреждениях спортивной подготовки на основании муниципального задания может быть реализована работа по организации и проведению спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения, при этом наполняемость групп и максимальный объем недельной тренировочной нагрузки определяется учреждением самостоятельно, которая будет осуществляться инструкторами по физической культуре.

36. Высококвалифицированным работникам, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6-го разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя муниципального учреждения по 4-му квалификационному уровню ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 10 к настоящему Положению.

37. Лица, имеющие звание «Мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер» или «Заслуженный мастер спорта» и не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на должность тренера (старшего тренера).

38. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

39. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении, в свободное от основной работы время, другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

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

В видах спорта, таких, как спортивная гимнастика, художественная гимнастика,

фигурное катание, воднолыжный спорт, прыжки в воду, синхронное плавание, фристайл, горнолыжный спорт, биатлон, легкая атлетика (многоборье, метание, прыжки с шестом, прыжки в высоту), прыжки с трамплина, парусный спорт, лыжное двоеборье, велоспорт, конный спорт, современное пятиборье, стрельба пулевая, фехтование, стрельба из лука, стендовая стрельба, спортивная акробатика, прыжки на батуте, спортивные танцы, альпинизм, полиатлон, триатлон, скалолазание, эстетическая гимнастика, велоспорт маунтинбайк, велоспорт ВМХ, теннис, спорт глухих, спорт слепых, спорт лиц с интеллектуальными нарушениями, спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата, футбол лиц с заболеванием церебральным параличом, футбол слепых, кроме основного тренера могут привлекаться дополнительные тренеры, хореографы, концертмейстеры, психологи, тренеры-лидеры, сурдопереводчики и иные специалисты в пределах часов годового учебного плана при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата труда каждого дополнительного тренера не должна превышать 50 процентов оплаты труда, предусмотренной для основного тренера-преподавателя.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

40. Формирование заработной платы по должности тренер (в том числе старший) определяется по следующей формуле:

$$ЗП = (БО \times ФУН + С + К) \times РК, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата;

БО - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующий уровень квалификации профессиональных стандартов, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ФУН - коэффициент фактической учебной нагрузки (ФУН = $n \times k$, где n - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки, k - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки);

С - выплаты стимулирующего характера;

К - выплаты компенсационного характера;

РК - районный коэффициент.

Оплата труда тренеров может производиться по расчетным нормативам за подготовку одного спортсмена (Таблицы 5 и 5.1) или по расчетным нормативам за результативную подготовку одного спортсмена (команды) (Таблица 6).

Таблица 5

Размер расчётных нормативов за подготовку одного спортсмена

Этап спортивной подготовки	Период	Расчётный норматив за подготовку одного спортсмена
Этап начальной подготовки	до года	3
	свыше года	6
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация (до двух лет)	9
	углубленная специализация (свыше двух лет)	15
Этап совершенствования спортивного мастерства	до года	24
	свыше года	39
Этап высшего спортивного мастерства	весь период	70

Размер расчётных нормативов за подготовку одного спортсмена с отклонениями в развитии или инвалидом

Этап спортивной подготовки	Период	Расчётные нормативы за подготовку одного спортсмена с отклонениями в развитии или инвалидом		
		Группы степени функциональных возможностей		
		I	II	III
Этап начальной подготовки	до года	11,1	4,2	3,3
	от года до трех лет	25,0	8,3	6,3
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация (до двух лет)	25,0	10,0	8,3
	углубленная специализация (свыше двух лет)	33,3	16,7	13,3
	четыре года и свыше	83,3	27,8	20,8
Этап совершенствования спортивного мастерства	до года	83,3	41,7	27,8
	свыше года	100	50	33,3
Этап высшего спортивного мастерства	весь период	100	50	50

Примечание:

Группа, к которой относится занимающийся, определяется в зависимости от степени функциональных возможностей спортсмена в соответствии с Методическими рекомендациями об учреждениях адаптивной физической культуры и адаптивного спорта (приложение к письму Росспорта от 21.03.2008 № ЮА-02-07/912).

Распределение спортсменов на группы по степени функциональных возможностей для занятий определенным видом спорта возлагается на учреждение и осуществляется один раз в год (в начале учебного года). Для определения группы по степени функциональных возможностей спортсмена с поражением опорно-двигательного аппарата приказом учреждения создается комиссия, в которую входят: директор учреждения, старший тренер (или тренер) по адаптивной физической культуре и спорту, врач (невролог, травматолог; при необходимости, офтальмолог). Если у спортсмена уже имеется класс, утвержденный классификационной комиссией субъекта Российской Федерации, комиссией спортивной федерации инвалидов общероссийского уровня или международной комиссией, то отнесение спортсмена к группе по степени функциональных возможностей осуществляется на основании определения его класса, данного этой комиссией.

Таблица 6

Размеры расчетных нормативов за результативную подготовку одного спортсмена (команды)

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер расчетного норматива за результативную подготовку одного спортсмена (команды) (в % от оклада)		
			виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр	виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр	
				технические виды спорта	другие виды спорта
1	2	3	4	5	6
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 150	до 100
		2-3	до 160	до 100	до 75
		4-6	до 150	до 90	до 60
		участие	до 100	до 75	до 50
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 100	до 75
		2-3	до 150	до 90	до 60
		4-6	до 120	до 80	до 55
		участие	до 100	до 70	до 50
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 150	до 90	до 60
		2-3	до 120	до 80	до 55
		4-6	до 100	до 70	до 50
		участие	до 80	до 65	до 45
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 120	до 80	до 55
		2-3	до 100	до 70	до 50
		4-6	до 80	до 65	до 45
		участие	до 60	до 50	до 40
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	до 100	до 70	до 50
1.6.	Прочие официальные международные спортивные соревнования (молодежь, юниоры)	1	до 80	до 65	до 45
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России	1	до 120	до 80	до 55
		2-3	до 100	до 70	до 50
		4-6	до 80	до 65	до 45
2.2.	Кубок России (сумма этапов или финал), первенство России (среди молодежи), Спартакиада	1	до 80	до 65	до 45
		2-3	до 70	до 60	до 40
		4-6	до 60	до 55	до 35

	молодежи (финалы)				
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы), Всероссийская универсиада	1	до 70	до 60	до 40
		2-3	до 60	до 55	до 35
		4-6	до 50	до 45	до 30
2.4.	Прочие межрегиональные (УрФО) и всероссийские официальные спортивные соревнования (начиная со старшего юношеского возраста)	1-3	до 50	до 45	до 30
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России или на кубке России	1	до 120	до 80	до 60
		2-3	до 100	до 75	до 60
		4-6	до 80	до 60	до 40
		участие	до 50	до 40	до 35
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (среди молодежи) или на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 100	до 75	до 60
		2-3	до 80	до 60	до 40
		4-6	до 60	до 50	до 40
		участие	до 45	до 40	до 35
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 80	до 60	до 40
		2-3	до 60	до 50	до 40
		4-6	до 45	до 40	до 35
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 60	до 50	до 40
		2-3	до 45	до 40	до 35

Надбавка за спортсмена высокого класса устанавливается:

- 1) за 4 - 6-е место, показанное на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 7 участников в соответствующей возрастной группе, классе или весе;
- 2) за 3-е место, показанное на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 5 участников в соответствующей возрастной группе, классе или весе;
- 3) за 1-е или 2-е место, показанное на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 4 участников в соответствующей возрастной группе, классе или весе.

Размер оплаты труда тренера (старшего тренера) за подготовку одного спортсмена высокого класса, обучающегося в школе (Таблица 6), начисляется по наилучшему результату

только за официальные соревнования, вошедшие в Единый календарный план, утвержденный Министерством спорта Российской Федерации, на период одного календарного года, а по международным соревнованиям - до следующих международных соревнований данного уровня. Если в период действия установленного размера оплаты труда тренерам (старшим тренерам) учащийся улучшил спортивный результат, размер оплаты труда соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

41. Тарификация тренеров (старших тренеров) производится на начало каждого учебного года.

42. Коэффициенты дифференциации базового оклада спортсменов-инструкторов по уровню спортивного мастерства приведены в Таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Спортивный разряд или звание	Коэффициент (олимпийские дисциплины)
1.	Кандидат в мастера спорта или первый спортивный разряд в командных игровых видах спорта	1
2.	Мастер спорта России	1,5
3.	Мастер спорта международного класса	2

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

43. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) доплата за совмещение профессий (должностей);

4) доплата за расширение зон обслуживания;

5) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) доплата за сверхурочную работу;

8) доплата за работу в ночное время.

44. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления города Челябинска, содержащими нормы трудового права, данным разделом и конкретизируются в трудовых договорах работников.

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к базовым окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области.

46. Минимальные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации и не могут составлять менее 4 процентов базового оклада.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы

Гособразования СССР, утвержденные приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 03 октября 1986 года № 387/22-78:

- 1) на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов;
- 2) на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - 16, 20, 24 процента.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6-го разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя муниципального учреждения устанавливается доплата до 12 процентов к окладу в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 10 к настоящему Положению.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты, указанные в подпункте 1) пункта 46 настоящего Положения, отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

47. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02 июля 1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

48. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания

и объема дополнительной работы до 100 процентов базового оклада;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы до 100 процентов базового оклада;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается на определенный срок и определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы до 100 процентов базового оклада;

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (базового оклада) за день или час работы) сверх оклада (базового оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (базового оклада) за день или час работы) сверх оклада (базового оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5) доплата за работу в ночное время производится работнику в повышенном размере по сравнению с оплатой работы в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов оклада (базового оклада), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (базового оклада) за час работы определяется путем деления оклада (базового оклада) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

49. Повышенная оплата не образует новый базовой оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

50. Выплаты стимулирующего характера осуществляются только штатным работникам муниципальных учреждений.

51. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплата за результативное участие в подготовке спортсменов назначается работникам муниципальных учреждений, принимающим непосредственное участие в учебно-тренировочном процессе, кроме руководителя, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера (Таблица 8).

Размер расчётных нормативов работникам за результативное участие в подготовке одного спортсмена (команды)

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер расчётного норматива за результативное участие в подготовке одного спортсмена (команды) (в % от оклада)		
			виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр	виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр	
				технические виды спорта	другие виды спорта
1	2	3	4	5	6
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 15	до 11	до 8
		2-3	до 12	до 8	до 6
		4-6	до 11	до 7	до 5
		участие	до 8	до 6	до 4
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 12	до 8	до 6
		2-3	до 11	до 7	до 5
		4-6	до 9	до 6	до 4
		участие	до 8	до 5	до 4
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 11	до 7	до 5
		2-3	до 9	до 6	до 4
		4-6	до 8	до 5	до 4
		участие	до 6	до 5	до 3
1.4.	Этапы кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 9	до 6	до 4
		2-3	до 8	до 5	до 4
		4-6	до 6	до 5	до 3
		участие	до 5	до 4	до 3
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	до 8	до 5	до 4
1.6.	Прочие официальные международные спортивные соревнования (молодежь, юниоры)	1	до 6	до 5	до 3
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России	1	до 9	до 6	до 4
		2-3	до 8	до 5	до 4
		4-6	до 6	до 5	до 3
2.2.	Кубок России (сумма этапов или финал),	1	до 6	до 5	до 3
		2-3	до 5	до 5	до 3

	первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	4-6	до 5	до 4	до 3
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы), Всероссийская Универсиада	1	до 5	до 5	до 3
		2-3	до 5	до 4	до 3
		4-6	до 4	до 3	до 2
2.4	Прочие межрегиональные (УрФО) и всероссийские официальные спортивные соревнования (начиная со старшего юношеского возраста)	1-3	до 4	до 3	до 2
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России или кубке России	1	до 9	до 6	до 5
		2-3	до 8	до 6	до 4
		4-6	до 6	до 5	до 3
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (среди молодежи) или на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 8	до 6	до 4
		2-3	до 6	до 5	до 3
		4-6	до 5	до 4	до 3
		участие	до 3	до 3	до 2
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 6	до 5	до 3
		2-3	до 5	до 4	до 3
		4-6	до 3	до 3	до 3
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 5	до 4	до 3
		2-3	до 3	до 3	до 3

Размер доплаты для работников, принимающих непосредственное участие в подготовке спортсменов высокого класса (Таблица 8), начисляется только за официальные соревнования, вошедшие в Единый календарный план, утвержденный Министерством спорта Российской Федерации на период одного календарного года, а по международным соревнованиям - до

следующих международных соревнований данного уровня. Если в период действия установленного размера доплаты, лицо проходящее спортивную подготовку улучшил спортивный результат, размер доплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

Надбавка начисляется за лиц проходящих спортивную подготовку, которые проходят подготовку в учреждениях не менее одного года;

2) выплата за наличие почетных званий и ведомственных наград, кроме спортсменов-инструкторов:

- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер Российской Федерации», «Заслуженный тренер СССР» - до 5 тыс. руб.;

- «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер», медаль Петра Лесгафта, медаль Николая Озерова, «Отличник физической культуры и спорта», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения» - до 4 тыс. руб.

При наличии у работника двух и более оснований для данной выплаты начисление выплаты производится по одному из них;

3) выплата к базовому окладу за выслугу лет:

- при выслуге от 5 до 10 лет - 10 процентов;

- при выслуге от 10 до 15 лет - 20 процентов;

- при выслуге свыше 15 лет - 30 процентов.

Для применения стимулирующей выплаты за стаж работы, выслугу лет рекомендуется исчислять необходимый трудовой стаж работы в качестве тренера (в том числе старшего), инструктора-методиста, иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, а также в качестве руководящих работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку.

Выплата к базовому окладу за выслугу лет производится штатным работникам учреждений, по основному месту работы по основной занимаемой должности, перечень которых указан в приложениях 6,7,8,9 к настоящему Положению;

4) выплата к базовому окладу молодым специалистам устанавливается в размере до 100 процентов от базового оклада тренерам, другим специалистам.

Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование при первичном трудоустройстве по специальности в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения с сотрудником трудового договора;

5) выплата к базовому окладу тренерам за квалификационную категорию:

- вторая квалификационная категория - 10 процентов;

- первая квалификационная категория - 20 процентов;

- высшая квалификационная категория - 30 процентов;

Данная выплата начисляется работникам муниципальных учреждений, которым она предусматривается нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления города Челябинска, локальными нормативными актами муниципального учреждения, кроме руководителя, главного бухгалтера и заместителя руководителя муниципальных учреждений;

б) выплата к базовому окладу иным работникам за квалификационную категорию:

- вторая квалификационная категория - 10 процентов;

- первая квалификационная категория - 20 процентов;

- высшая квалификационная категория - 30 процентов.

Данная выплата начисляется работникам муниципальных учреждений, которым она предусматривается нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления города Челябинска, локальными нормативными актами муниципального учреждения, кроме руководителя, главного бухгалтера и заместителя руководителя муниципальных учреждений;

7) выплата к базовому окладу работникам, принимающим непосредственное участие в

подготовке спортсменов по олимпийским видам спорта, производится в размере 15 процентов;

8) выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных учреждений устанавливается приказом руководителя учреждения в размере до 100 процентов от базового оклада в соответствии с достигнутыми показателями работы, установленными в локальном нормативном акте муниципального учреждения – Положении о стимулирующих выплатах;

9) выплата за качество выполняемых работ работникам муниципальных учреждений устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения в размере до 100 процентов от базового оклада в соответствии с достигнутыми показателями работы, установленными в локальном нормативном акте муниципального учреждения – Положении о стимулирующих выплатах;

10) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) производятся до 100 процентов базового оклада. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы следует учитывать:

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

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, осуществляющей спортивную подготовку (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения, осуществляющей спортивную подготовку, к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и другая спортивная деятельность);

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

11) инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), инструкторам физической культуры, учитывая сложность и важность выполняемой работы, устанавливается повышающий коэффициент 1,5 к базовому окладу на учебный год.

52. Выплаты стимулирующего характера производятся в процентах к базовому окладу и устанавливаются на определенный период времени. Применение выплат к базовому окладу не образует новый базовой оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к базовому окладу.

53. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления города Челябинска и настоящим разделом.

Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты муниципальных учреждений должны содержать качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится и устанавливается периодичность их выплат.

54. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, предусмотренных на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения, можно направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами муниципального учреждения при отсутствии кредиторской задолженности.

IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ (В ТОМ ЧИСЛЕ ГЛАВНОГО ИНЖЕНЕРА)

55. Заработная плата руководителя, главного бухгалтера, заместителя руководителя (в том числе главного инженера) состоит из базового оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

56. Базовой оклад руководителя определяется в зависимости от сложности труда, связанной с масштабами управления, особенностями деятельности и значимости учреждения, который пересматривается (устанавливается) ежегодно, по состоянию на 01 января.

Оценка сложности труда руководителей, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства.

Показатели оценки сложности руководства (далее - показатели) приведены в приложении 12 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска.

П/п	Тип (вид) муниципального учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов					
		I	II	III	IV	V	VI
1.	Спортивные сооружения	свыше 1300	от 1201 до 1300	от 1101 до 1200	от 801 до 1100	от 501 до 800	до 500
2.	Спортивные команды	свыше 1300	от 1001 до 1300	от 801 до 1000	от 601 до 800	от 501 до 600	до 500
3.	Спортивные школы	свыше 1500	от 1001 до 1500	от 801 до 1000	от 601 до 800	от 501 до 600	до 500
4.	Учреждения, не указанные в пунктах 1-3	свыше 1500	от 1201 до 1500	от 901 до 1200	от 601 до 900	от 501 до 600	до 500

Группа по оплате труда определяется Управлением по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска на основании предоставленных, до 01 октября, соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя, масштаба управления и особенностей деятельности, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства, по ходатайству руководителя на имя должностного лица Управления по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска.

Группа по оплате труда для вновь открываемых муниципальных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

За руководителями муниципальных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководящих работников, определенная им до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.

Размеры базовых окладов руководителей муниципальных учреждений определены по типам и группам оплаты труда в приложении 14 к настоящему Положению.

Размер базового оклада увеличивается на коэффициенты, учитывающие особенности деятельности муниципальных учреждений, которые приведены в приложении 15 к настоящему Положению.

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

57. Руководителю устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

58. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска в процентах к базовым окладам или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством, локальными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом данного и закрепляются в трудовом договоре.

59. Управление по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска устанавливает руководителям выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера, качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат определяются с учетом результата деятельности муниципального учреждения и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом приложения 13 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются руководителям с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

60. Базовые оклады заместителя руководителя (в том числе главного инженера) устанавливаются руководителем на 10 - 30 процентов ниже базового оклада руководителя этого учреждения, главного бухгалтера - на 20 - 30 процентов ниже базового оклада руководителя

этого учреждения, которые пересматриваются (устанавливаются) ежегодно, по состоянию на 01 января.

61. Премияльные выплаты руководителю муниципального учреждения выплачиваются по итогам работы за год до 100 процентов базового оклада, с учетом показателей эффективности работы муниципального учреждения, в I квартале года, следующего за отчетным, определяемых приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска.

Кроме того, руководителю муниципального учреждения премияльные выплаты могут быть осуществлены из средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с утвержденными актами отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска.

62. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя (в том числе главному инженеру), главным бухгалтерам, учреждений подведомственных Управлению по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска, устанавливаются руководителем учреждения в процентах к базовым окладам или в абсолютных размерах и в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления города Челябинска, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом настоящего раздела и закрепляются в трудовом договоре.

63. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя (в том числе главному инженеру), главным бухгалтерам, подведомственных учреждений Управлению по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска, устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления города Челябинска, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом приложения 11 к настоящему Положению и осуществляются в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

64. Предельный объем учебно-тренировочной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем муниципального учреждения. Учебно-тренировочная нагрузка таким работникам может разрешаться в пределах штатного расписания данного учреждения.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

65. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска и содержит наименование должностей (профессий) и сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию, определенную постановлением Госкомстата Российской Федерации от 05 января 2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

66. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставляемых муниципальным бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в

соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, в установленном порядке могут направляться на выплаты стимулирующего характера в бюджетных и автономных учреждениях - после внесения изменений в расчет нормативных затрат и при согласовании с Управлением по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска.

67. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь к отпуску в размере одного базового оклада. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника, в пределах экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи руководителю к отпуску в размере одного базового оклада, принимается на основании приказа должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска на основании личного заявления руководителя.

68. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципального учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

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

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом 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 организации и учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

70. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственного учреждения составляет не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Коллективному договору
МБУДО ДЮСШ «Олимп» г. Челябинска
по регулированию социально-трудовых отношений
на 2018-2021 год

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ И СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВКАХ И ДОПЛАТАХ
РАБОТНИКАМ

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Олимп» города Челябинска

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о премировании и стимулирующих надбавках и доплатах работникам МБУДО ДЮСШ «Олимп» г. Челябинска (далее - Положение) разработано в соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 27.09.2016 № 24/8 об утверждении «Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска», другими нормативно-правовыми актами.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью стимулирования труда работников, повышения их материальной заинтересованности в результатах своей работы, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности, инициативы, повышения эффективности и качества выполняемых работ, для привлечения и закрепления кадров, направлено на обеспечение высокой личной результативности труда каждого работника.

1.3. Настоящее Положение регламентирует порядок назначения доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам МБУДО ДЮСШ «Олимп» г. Челябинска в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

1.4. Система оплаты труда работников МБУДО ДЮСШ «Олимп» г. Челябинска включает в себя должностные оклады (в соответствии с профессиональными квалификационными группами), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех штатных работников МБУДО ДЮСШ «Олимп» г. Челябинска, кроме тех, кто не участвует в образовательном и рабочем процессе (находится в отпуске по уходу за ребёнком, в отпуске без сохранения заработной платы и т.п.).

II. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за участие в подготовке спортсменов высокого класса;
- 2) выплата за наличие почетных званий и ведомственных наград;
- 3) выплата к должностному окладу за выслугу лет;
- 4) выплата к должностному окладу молодым специалистам;
- 5) выплата к должностному окладу за квалификационную категорию;
- 6) выплата к должностному окладу работникам, принимающим непосредственное участие в подготовке спортсменов по олимпийским видам спорта;
- 7) выплата за качество выполняемых работ и (или) за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных учреждений;

8) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год), производятся до 100 процентов должностного оклада при условии:

- качественной подготовки и проведения соревнований календарного плана муниципального учреждения, городского, областного и российского календарей;
- участия обучаемых муниципального учреждения в соревнованиях различного ранга, городских спортивно-массовых мероприятиях и хороших результатах выступления в них;
- своевременной и качественной подготовки зданий и спортивных сооружений к новому учебному году;
- сохранения и увеличения контингента учащихся муниципального учреждения;
- обеспечения максимальной загруженности муниципальных спортивных сооружений;

9) инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), инструкторам физической культуры, учитывая сложность и важность выполняемой работы, устанавливается повышающий коэффициент 1,5 к должностному окладу на учебный год.

2.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в процентах к должностному окладу и устанавливаются на определенный период времени. Применение выплат к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.3. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления города Челябинска.

Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты муниципальных учреждений должны содержать качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится и устанавливается периодичность их выплат.

2.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

2.5. Условия для назначения стимулирующих надбавок и премий:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на тренировочных занятиях и соревнованиях, во время которых ответственность за их здоровье и жизнь была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.6. Показатели стимулирующих надбавок и премий:

Должность	Основные показатели стимулирующих выплат (периодичность выплат)	% выплаты от должностного оклада
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ (за месяц, за квартал, за год)		
Директор	Личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
Заместитель директора	Личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	до 100%
	Высокий уровень организации и мониторинга учебно-воспитательного процесса	до 100%

	Организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации	до 50%
	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное предоставление отчётов и других материалов)	до 50%
	Разъездной характер работы	до 30%
Главный бухгалтер	Эффективное ведение финансово-хозяйственной деятельности	до 100%
	Досрочная сдача отчетности, отсутствие предписаний на оплату штрафов, пеней	до 100%
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ (за месяц, за квартал, за год)		
Фельдшер	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	до 100%
	Обслуживание спортивно-массовых мероприятий, проводимых с выездом к месту проведения	до 100%
	Высокий уровень организации и проведения медицинских осмотров работников и обучаемых	до 50%
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ (за месяц, за квартал, за год)		
Старший инструктор-методист, инструктор-методист	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	до 100%
	Личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
	Научно-методическая, исследовательская деятельность	до 100%
	Авторские разработки учебных программ	до 50%
	Методическая инновационная деятельность	до 50%
	Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий	до 50%
	Перевыполнение Муниципального задания по количеству выполнения разрядов воспитанниками	до 50%
	Оперативность обновления информации на сайте школы	до 50%
	Высокий уровень организации и проведения промежуточных и переводных контрольных испытаний	до 50%
	Разъездной характер работы	до 30%
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	до 100%
	Высокие результаты участия обучаемых в соревнованиях различного уровня	до 80%
	Подготовка и проведение мастер-классов	до 50%
	Высокий процент сохранности контингента	до 50%
	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к должностным обязанностям	до 50%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (заполнение журналов, подготовка отчетов)	до 50%
	Активное участие в методической работе	до 50%
	Разъездной характер работы	до 30%

2.7. Премияльные выплаты имеют поощрительный характер и определяются по результатам работы каждого члена трудового коллектива, за исключением премий к личным

юбилейным датам, к профессиональному празднику «День Физкультурника» и выплачиваются при наличии средств.

2.8. Работникам, проработавшим неполный отчётный период в связи с временной нетрудоспособностью, увольнением по сокращению штатов, поступлением в учебные заведения, учебным отпуском, выходом на пенсию (по возрасту, инвалидности), рождением ребёнка и уходом за ним или иным причинам в соответствии с Законодательством РФ премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

2.9. Работникам, проработавшим неполный отчётный период и уволившимся по собственному желанию, премия за работу в отчётном периоде не выплачивается.

2.10. Лишение работника премии, уменьшение или увеличение размера премии производится на основании приказа директора с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

2.11. Лишение премий частично или в полном объёме производится по ниже перечисленным основаниям:

- нарушение трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо администрации;
- наличие обоснованных жалоб родителей или обучаемых;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

2.12. Лишение премий производится за тот период, в котором были выявлены упущения в деятельности работника.

III. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

3.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь (к отпуску и в связи с чрезвычайными обстоятельствами) в размере одного должностного оклада.

3.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника, в пределах экономии фонда оплаты труда.

3.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю муниципального учреждения принимается на основании приказа должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска на основании личного заявления руководителя.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Настоящее Положение вводится со дня его подписания и действует до отмены.

4.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в случае внесения изменений в Законодательство и нормативно-правовую базу, касающуюся совершенствования организации заработной платы работников, находящихся на бюджетном финансировании.

4.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципального учреждения вправе приостановить выплату

стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Коллективному договору
МБУДО ДЮСШ «Олимп» г. Челябинска
по регулированию социально-трудовых отношений
на 2018-2021 год

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
между администрацией и работниками МБУДО ДЮСШ «Олимп» г. Челябинска

Соглашение по охране труда (далее Соглашение) имеет своей целью улучшение и повышение эффективности охраны труда.

Соглашение разработано в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Трудовым Кодексом РФ, Уставом МБУДО ДЮСШ «Олимп» г. Челябинска и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков:

1. Проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда, оценке уровней профессиональных рисков (приказ Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. N 342н).
2. Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.
3. Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.
4. Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников (Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»).
5. Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.
6. Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).
7. Создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.
8. Издание (тиражирование) инструкций по охране труда.

**Лист ознакомления
«Коллективный договор 2019-2022г.г.»**

№	ФИО	Дата	Роспись
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			
39.			

40.			
41.			
42.			
43.			
44.			
45.			
46.			
47.			
48.			
49.			
50.			
51.			
52.			
53.			
54.			
55.			