

Наименование организации **МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»**

Номер свидетельства о

Государственной регистрации **443 /ю-н (16:52) 05.02.2002г.**

ИНН **1650090170**

Адрес организации **423822, РТ, г. Набережные Челны, пр. Набережночелнинский, д. 23**

Фамилия, имя, отчество работодателя: **Кузнецов Александр Семенович**

Паспортные данные **92 97 003869** выдан Электротехническим ОВД  
гор. Набережные Челны Республики Татарстан, 04.03.2002 г.

Ф.И.О. представителя работников: **Кириллова Галина Викторовна**

Должность **инженер по ОТ**

Паспортные данные **92 01 771370** выдан Автозаводским ОВД  
гор. Набережные Челны Респ. Татарстан, 19.12.2001 г.

Контактные телефоны  
представителей сторон **44-10-27, факс 44-10-28**

Отрасль (по основному виду  
деятельности) **физическая культура и спорт**

Форма собственности **муниципальная**

Форма хозяйствования **бюджетная**

Общая численность  
работников организации **92 чел**

Наименование вышестоящего  
профсоозного органа (для  
профсоозных комитетов) **Набережночелнинская  
городская профорганизация  
ГУ и ОО**

дата принятия  
коллективного договора **25 апреля 2019 г.**

Срок действия  
Коллективного договора **3 года**

Руководитель \_\_\_\_\_ / А.С. Кузнецов/  
(подпись)



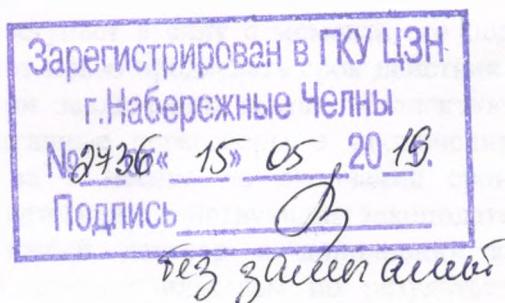
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ**  
**И**  
**ПРОФСОЗНЫМ КОМИТЕТОМ**

**Муниципального автономного учреждения**  
**города Набережные Челны**  
**«Спортивная школа Олимпийского резерва**  
**«Витязь» имени М.Ш. Бишиева»**

**2019 год.**

**Принят на конференции коллектива**  
**МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бишиева»**

**«25» апреля 2019 года.**



**г. Набережные Челны**  
**Республика Татарстан**

## I. Общие положения

### 1.1. Определения.

**Работодатель** - Муниципальное автономное учреждение города Набережные Челны «Спортивная школа Олимпийского резерва «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» (в дальнейшем МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»).

**Представители работодателя** - Полномочным представителем Работодателя является директор МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».

**Работник** - граждане, состоящие в трудовых отношениях с МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения между Работниками и Работодателем.

**Профсоюзная организация** – полномочный представитель работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» первичная профсоюзная организация Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания.

**Профсоюзный представитель (доверенное лицо)** – председатель профкома МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева», уполномоченный на представительство решением общего собрания коллектива (ст.3 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

### 1.2. Стороны, статус и сроки Коллективного договора.

1.2.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» Кузнецова А.С. и Профсоюзным комитетом сотрудников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» в лице председателя профкома МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» Кирилловой Г.В. действующего по поручению первичной профсоюзной организации (в дальнейшем совместно именуются – Стороны).

1.2.2. Настоящий коллективный договор является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, содержащие обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий, а также основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников.

1.2.3. Профсоюзный комитет МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» представляет и защищает права, интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией (ст.30 ТК РФ).

1.2.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».

1.2.5. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет. Стороны имеют право продлевать срок действия Коллективного договора на срок не более 3-х лет. При заключении нового Коллективного договора. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

1.2.6. Изменения в Коллективный договор и дополнения к нему производятся в соответствии с действующим законодательством по результатам консультаций между Сторонами в рамках совместной Комиссии по реализации и контролю выполнения Коллективного договора, образованной Сторонами на паритетных началах.

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

1.2.8. Изменения Коллективного договора не могут приводить к ограничению прав, снижению уровня оплаты труда и социальных гарантий работников.

1.2.9. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательство рассматривать вопросы, связанные с социально-трудовыми отношениями между Работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из Сторон.

1.2.10. Текст Коллективного договора доводится до сведения должностных лиц МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» и вывешивается в удобных, доступных для чтения местах. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены, с текстом действующего Коллективного договора под роспись.

1.3. Работодатель обязуется:

- признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющих интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его Положения;
- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для контроля за выполнением коллективного договора и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации;
- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

1.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить разъяснительную работу среди работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» по содержанию положений Коллективного договора;
- содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины, в соблюдении работниками иных обязательств в соответствии с трудовыми договорами и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе;
- содействовать эффективной работе учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют Комиссия по реализации и контролю выполнения Коллективного договора, созданная из равного числа представителей сторон приказом директора и решением профсоюзного комитета.

1.6. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

## **П. Заключение трудового договора**

2.1. Заключаемый с работниками трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, отраслевым соглашением и трудовым законодательством.

При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка оформляется работодателем.

2.2. Условия трудового договора могут быть изменены по инициативе работодателя и соглашению сторон в письменной форме.

Об изменении существующих условий труда работодатель извещает работника письменно не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями данного договора.

2.3. Прекращение трудового договора с работником, может, производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.4. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

2.5. Профсоюзный комитет оказывает работникам бесплатные услуги и консультации по вопросам занятости.

2.6. Профсоюзный комитет в случае возникновения трудовых споров обеспечивает защиту и представительство при досудебном урегулировании споров и в судебных органах.

### **III. Оплата труда**

3.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих;
- минимальной оплаты труда;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права (классифицируются как компенсационные и стимулирующие обязательные выплаты). **Приложение № 1**

3.2. Оплата труда сотрудникам устанавливается 2 раза в месяц:

- 25 числа (аванс) в соответствии с количеством отработанных дней за первую половины;
- 10 числа (расчет) следующего месяца за вторую половину на основании табеля рабочего времени.

3.3. В учреждении устанавливается тарифная система оплаты труда.

3.3. Учреждение в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат).

3.4. Работодатель обязан извещать каждого работника в письменной форме о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.5. Работодатель обязан производить выплату отпускных в полном объеме не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.6. Стимулирующие выплаты.

3.6.1. Премирование всех категорий работников учреждения осуществляется в соответствии с **Приложением № 2** к коллективному договору. Положение о премировании вводится в целях сохранения кадров.

3.6.2. Размер оплаты труда при совмещении профессий должностей и исполнении обязанностей временно отсутствующих работников, производится по соглашению сторон трудового договора в размере 100% от занимаемого оклада.

3.7. Оплата труда в особых условиях.

3.7.1. Оплата времени простоя производится в соответствии с трудовым законодательством (ст.157 ТК РФ).

3.7.2. Оплата труда в сверхурочное время производится в соответствии с трудовым законодательством (ст. 152 ТК РФ).

3.7.3. Оплата труда в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

3.8. Работник бухгалтерии предоставляет председателю профкома по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников (отраслевое соглашение).

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

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 7), расписанием тренировочных занятий, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для работников административно-управленческого персонала устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

4.3. Для работников обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени согласно графика сменности в размере 40 часов в неделю.

4.4. Для тренеров и методистов, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.5. Для медицинских работников продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 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, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

4.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

4.8. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.9. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часов; для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

4.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.11. Отгул – предоставление дня отдыха за ранее отработанное время в выходной день

Перенос отгула на следующий календарный год не допускается.

4.12. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.13. В соответствии со ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Согласно ст. 125 ТК РФ, 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. Очередной оплачиваемый отпуск используется в течение календарного года. Перенос очередного оплачиваемого отпуска на следующий год по инициативе

работника запрещается ст. 124 ТК РФ. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия ст. 125 ТК РФ.

4.14. Работодатель обязуется:

4.14.1. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.14.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сверх 28 календарных дней, согласно **Приложения № 3**.

4.14.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительность, которой определяется по согласованию между работником и работодателем согласно ст. 128 ТК РФ.

4.15. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время ст. 262.2. ТК РФ.

4.16. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка ст.185.1 Р.Ф.

4.17. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

#### **V. Занятость, подготовка кадров**

5.1. Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь работникам, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. При сокращении численности или штата работников руководствоваться ст. 179 ТК РФ. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численности работающих, осуществляют, в первую очередь, мероприятия внутреннего характера:

- временное ограничение приема кадров, их естественный отток;
- упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри организации на освобождающиеся места;
- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель предоставляет работнику в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы;
- взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

5.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования (ст. 173-177 ТК РФ). Согласно ст. 177 ТК РФ, указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

5.4. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях послевузовского образования (при прохождении промежуточной аттестации на первом и вторых курсах по 40 календарных дней на каждом из последующих по 50 календарных дней, подготовки и защиты выпускных работ 4 месяца, ст. 173-177 ТК РФ).

5.5. Предоставить возможность трудоустройства детей работников учреждения на период школьных летних каникул с 14 лет.

5.6. Постоянно проводить в коллективе воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, применять к нарушителям трудовой дисциплины меры воздействия, предусмотренные ТК РФ.

## **VI. Социальные льготы и гарантии**

6.1. Общественными органами социальной защиты являются Профсоюзный комитет.

6.1.2. Профсоюзный комитет ведет учет нуждающихся работников в социальной поддержке и предоставленной помощи разного вида каждому работнику.

6.1.3. Своевременно информирует работников подразделений о своей работе на профсоюзных стендах.

6.1.4. Ежегодно при формировании бюджета Профсоюзной организации Профкомом планируются средства на социальную защиту работников, являющиеся членами профсоюза.

6.2. Ежегодно при формировании бюджета организации МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» с учетом предложений Профсоюзного комитета планируются средства на социальную защиту работников.

6.2.1. Работодатель оказывает материальную единовременную помощь работникам:

- при похоронах их и их близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере не менее 10 000 рублей, согласно поданного заявления;
- при дорогостоящем лечении и находящимся в трудных жизненных ситуациях;
- при вступлении в брак;
- при рождении ребенка;
- проводы ребенка в 1-й класс.

6.2.2. Работодатель оказывает материальную помощь пенсионерам-ветеранам учреждения:

- ко Дню Пожилого человека;
- ко Дню Победы (участники трудового фронта и ВОВ).

6.2.3. Работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет и с выходом на пенсию) с учетом отработанного стажа в МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»:

- от 1 года до 10 лет - в размере не менее 0,5 от занимаемого должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - в размере не менее одного должностного оклада.

6.2.4. Предоставляет отпуск работникам по семейным обстоятельствам с сохранением среднего заработка в связи:

- бракосочетание работника – 3 дня;
- бракосочетание детей – 2 дня;
- встреча новорожденного (сына, дочери) – 1 день;
- смертью родственников (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра) – 3 дня;
- проводы сыновей на срочную службу по призыву – 2 дня;
- проводы детей: 1 класс в школу – 1 сентября,  
11 класс в день последнего звонка – 1 день,  
11 класс в день вручения аттестата – 1 день.

- являющимся участниками боевых действий – 1 день в квартал;

- имеющих близких родственников с I или II неработающей группой инвалидности – 1 день в квартал;

- дополнительный оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком инвалидом 4 календарных дня в месяц ст. 262 ТК РФ.

6.2.5. Проводить для работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» культурно-массовые мероприятия посвященные:

- празднику – День Физкультурника;
- открытие и закрытие тренировочного сезона;
- Международному женскому дню – 8 марта;
- Дню Защитника Отечества;
- встрече Нового года.

6.2.6. Поощряет работников (благодарственные письма, почетные грамоты, при наличии заслуженных средств, премии) к празднику:

- День Физкультурника;

- Международному женскому дню – 8 марта;
  - Дню Защитника Отечества;
  - специалистов к профессиональному празднику (день бухгалтера, день медицинского работника, день охраны труда, день кадрового работника и т.п.).
- 6.2.7. Работодатель создает условия для укрепления здоровья работникам МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» и их детям предоставляет возможность пользоваться услугами плавательного бассейна и спортивными залами бесплатно.
- 6.2.8. Предоставить женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, один свободный от работы день в месяц, с сохранением заработной платы.
- 6.3. Профком предоставляет членам профсоюза санаторно-курортные путевки по льготной цене.
- 6.4. Льготы, предусмотренные коллективным договором и выплаты, производимые за счет средств профсоюзного органа, производятся только работникам - членам Профсоюза.

## **VII. Охрана труда**

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда **обязуется обеспечить:**

7.1.1. Финансирование и выполнение мероприятий по охране труда согласно ежегодного соглашения по охране труда ст.212 ТК РФ.

7.1.2. Выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, согласно **Приложения № 8.**

7.1.3. Прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» (ст. 212, 213 ТК РФ)

7.1.4. Инструктаж работников по технике безопасности, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

7.1.5. Соблюдение требований, запрещающих применение лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. №№ 162, 163 (согласно ст. 253, 265 ТК РФ).

7.1.6. Своевременное проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ.

7.1.7. Предоставление компенсаций работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по специальной оценки условий труда.

### **Приложение № 5**

7.1.8. Обеспечивать работников смывающимися и обезвреживающими средствами

### **Приложение № 6.**

7.1.9. Контроль за безопасностью проведения работ и тренировочного процесса.

7.1.10. Своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, спецодежды, спец обуви на основании отраслевых норм. **Приложение № 4** к коллективному договору.

7.1.11. Оборудовать комнату отдыха и приема пищи для работников плавательного бассейна и спортивного комплекса МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».

7.1.12. Установить фильтры питьевой воды в плавательном бассейне и в спортивном комплексе МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».

7.1.13. Оборудовать комнату обогрева и отдыха для технического персонала плавательного бассейна и спортивного комплекса МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».

7.1.14. Работу комиссии по охране труда созданной на паритетной основе из представителей работодателя и работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».

7.2. Профсоюзный комитет обязуется проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения через своих уполномоченных по ОТ.

7.3. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

7.4. Работодатель совместно с уполномоченным по охране труда не реже 1 раза в год проводит анализ состояния травматизма.

### **VIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

**8.1. Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета работодатель обязуется:**

8.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

8.1.2. Не увольнять по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.1.3. Предоставлять профсоюзному актуиву, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

2 час в неделю - членам профкома;

4 часа в неделю - председателю профсоюзного комитета или 1 день в месяц.

8.1.4. Предоставлять профсоюзному комитету право проведения собраний членов профсоюза. Выделять для этой цели помещение в согласованные с директором сроки.

8.1.5. На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы (п.5, ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

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

8.1.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (часть вторая ст. 82 ТК РФ).

8.1.8. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

8.1.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации тренеров, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и др.

8.1.11. Работодатель обеспечивает перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников по их личному заявлению.

**8.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

8.2.1. Осуществлять контроль за правильностью использования средств социального страхования и путевок на лечение и отдых.

8.2.2. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

8.2.3. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

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

8.2.5. Контролировать силами общественных инспекторов комиссии по охране труда за соблюдением администрацией и сотрудниками требований по охране труда и технике

безопасности, а так же контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.

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

8.2.7. Использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников.

8.2.8. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет, активную профсоюзную деятельность.

8.2.9. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

8.2.10. Контролировать обязательность заключения работодателем эффективного контракта с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

8.2.11. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

8.2.10. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними эффективного контракта по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

## **IX. Заключение**

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

9.2. Стороны договорились, что:

9.3. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду и вышестоящий профсоюзный орган.

9.4. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» один раз в год.

9.5. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

9.11. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период и подписать его.

9.13. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 3-х экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации.

Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой частью коллективного договора.

**Коллективный договор утвержден  
на конференции работников**

**МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»**

**« 25 » апреля 2019 года**

**Директор**

**А.С.Кузнецов**

**Председатель профкома**

**Кириллова Г.В.**

**Приложения к коллективному договору  
МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».**

1. Положение об оплате труда работников.
2. Положение о премировании работников.
3. Положение о дополнительных отпусках работников.
4. Список должностей работников, которым предоставляется бесплатно спец.одежда, спец.обувь и другие средства индивидуальной защиты.
5. Список сотрудников повышенной оплаты труда за вредные условия согласно карт СОУТ
6. Перечень профессий и должностей, которым выдаются мыло и смывающиеся обезвреживающие средства.
7. Правила внутреннего трудового распорядка.
8. Соглашение по охране труда.

**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального автономного учреждения  
г. Набережные Челны  
«Спортивная школа Олимпийского резерва «Витязь»  
им. М.Ш. Бибишева».**

Набережные Челны  
2019 год

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» (далее учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 125.09.2018г. № 853 «Об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан», Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 24 января 2019 г. N 29/6 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных физкультурных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва», определяет порядок формирования окладов работников условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Оплата труда в учреждении осуществляется за счет следующих источников:

- субсидий (субвенций) на выполнение государственного задания;
- средств от приносящей доход деятельности.

1.3. Система оплаты труда сотрудников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимального размера оплаты труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов);
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права (классифицируются как компенсационные и стимулирующие обязательные выплаты).

1.4. В учреждении устанавливается повременная система оплаты труда.

1.5. Учреждение в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат).

## **II. Порядок формирования базовых окладов работников**

2.1. Размер базового оклада работников физической культуры и спорта определяется на основании нормативов установленных Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных физкультурных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва.

2.2. Размер базового оклада работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяется на основании нормативов установленных Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений.

2.3. Размер базового оклада медицинских работников определяется на основании нормативов установленных Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений Республики Татарстан.

## **III. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад, базовый должностной оклад) работников школы**

3.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) для тренеров спортивных школ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает тренерскую работу, воспитательную, а также другую работу, предусмотренную

заностными обязанностями и режимом рабочего времени, установленными в установленном порядке.

3.2. Норма часов за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью установлена:

1) 18 часов в неделю:

- тренерам спортивного профиля;

2) 36 часов в неделю:

- инструкторам спортивного профиля;

- инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) спортивного профиля;

3) 39 часов в неделю:

- медицинским работникам.

3.3. Верхний предел объема тренировочной нагрузки который может быть установлен тренерам, инструкторам спортивного профиля, определяется в две ставки.

3.4. Должностные оклады других работников школы, не перечисленные в пункте 3.2, выплачиваются за работу при 40- часовой рабочей неделе.

3.5. Для достижения параметров повышения заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, оплата труда которых (основной персонал педагогических работников, без внешних совместителей) регулируется Указом Президента Российской Федерации № 597 от 7 мая 2012г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» доводится фонд оплаты труда предусмотренный за качество выполняемых работ.

Данные средства распределяются с учетом нагрузки и среднего размера стоимости ставки. Средний размер стоимости на 1 ставку определяется путем суммирования занятых педагогических ставок, делением на количество педагогических работников. Полученные данные применяются к каждому сотруднику с учетом нагрузки.

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

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работникам учреждения могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за квалификационную категорию;

- выплаты за специфику работы;

- выплаты за обеспечение высококачественного тренировочного процесса;

- выплаты за спортивное звание, разряд или ученую степень;

- выплаты за управление;

- выплаты за почетное звание, государственные награды;

- выплаты за стаж работы, выслугу лет;

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за интенсивность работы;

- выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

- персональная доплата к окладу;

Размер выплат и доплат к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на процент выплаты и надбавки. Выплаты и доплаты к окладу носят стимулирующий характер. Выплаты и доплаты к окладам устанавливаются локальными актами на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2. Выплаты за квалификационную категорию (таблица 1, 2) предоставляются работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессионально-квалификационных групп.

**Размеры надбавок за квалификационную категорию тренерам по спорту****Таблица 1**

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процент
Профессионально-квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта		
2	1 квалификационная категория	11,0
	Высшая квалификационная категория	13,0
3	1 квалификационная категория	12,0
	Высшая квалификационная категория	15,0

**Размеры надбавок за квалификационную категорию медицинским работникам.****Таблица 2**

Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	
2 квалификационная категория	3,0
1 квалификационная категория	6,0
высшая квалификационная категория	10,0
Профессионально-квалификационная группа должностей врачей и провизоров	
2 квалификационная категория	6,0
1 квалификационная категория	10,0
высшая квалификационная категория	20,0

4.3. Изменение (установление) выплат за квалификационную категорию производится согласно дате приказа.

4.4 Работникам учреждений дополнительного образования детей, относящимся к профессиональному-квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня, предоставляются дополнительные выплаты за квалификационную категорию.

4.5 Выплаты за специфику деятельности (таблица 3) предоставляются работникам физической культуры и спорта первого, второго, третьего и четвертого уровней за работу с определенными категориями потребителей.

**Размеры надбавок за специфику деятельности****Таблица 3**

N п/п	Основание назначения надбавки за специфику образовательной программы	Должности, по которым назначаются надбавки за специфику образовательной программы		Размер надбавки, процентов
		наименование профессионально-квалификационной группы	квалификационный уровень	
1.	Работа в специализированных отделениях олимпийского резерва	должности работников физической культуры и спорта второго уровня		7%

4.6. Выплаты за специфику деятельности предоставляются медицинским сестрам, врачам за работу в учреждении дополнительного образования спортивной направленности в размере 16% от должностного оклада.

4.7. Выплаты за обеспечение высококачественного тренировочного процесса предоставляются работникам первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей работников физической культуры и спорта первого уровня (группа 1) и работникам по профессиональным квалификационным группам

должностей работников физической культуры и спорта второго, третьего и четвертого уровней (за исключением тренеров-преподавателей по спорту) за успешные выступления и достигнутые результаты спортсменами в официальных международных, всероссийских, межрегиональных и республиканских соревнованиях с учетом выполнения индикаторов оценки эффективности деятельности работника.

4.8. Выплаты за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливаются на основании выписки из протокола соревнований с момента, показанного спортсменом результата в течение одного календарного года.

4.9. Срок действия выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливается на один календарный год.

4.10. Размер надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса формируется из суммы процентов, за один лучший результат в соревнованиях каждого уровня (не более восьми соревнований спортсмена), показанный спортсменом, спортсменом-инструктором в индивидуальном зачете в виде программы, в многоборье или за результат в командных соревнованиях, если в таковых разыгрываются комплекты медалей.

Надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса за 1-3 места в финале Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ устанавливается в размере 5%.

4.11. Выплаты за спортивные звания, спортивные разряды (таблица 4) предоставляются спортсменам-инструкторам и спортсменам за выполнение норм и требований, необходимых для присвоения соответствующих спортивных званий и спортивных разрядов.

4.12. Выплаты за спортивные звания, спортивные разряды устанавливаются с даты приказа или постановления о присвоении звания или разряда.

#### Размер надбавки за спортивные звания, спортивные разряды

Таблица 4

№	Наименование спортивного звания (спортивного разряда)	Размер надбавки, процент
2	Мастер спорта России международного класса	27,0
3	Мастер спорта России	20,0
5	Кандидат в мастера спорта	9,0

4.13. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград, спортивных званий предоставляются работникам, работникам физической культуры

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан, автономных республик в составе СССР составляет 6%

Размер надбавки за наличие государственных наград спортивных званий РФ государственных наград СССР, государственных наград союза республик в составе СССР составляет 7%

4.14. Установление размеров выплат за наличие почетных званий, государственных наград, спортивных званий производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды, спортивного звания. Работникам, имеющим две и более почетных званий, государственные награды, спортивных званий, выплата за наличие почетных званий, государственных наград, спортивных званий устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

4.15. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю.

За стаж работы по профилю работникам физической культуры и спорта (тренерам, инструкторам - методистам, старшим инструкторам) устанавливается следующие размеры надбавок от должностного оклада:

#### Размер надбавки за стаж работы по профилю

Таблица 5

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки
Должности руководителей	Первый	От 2 до 6 лет	3,0

структурных подразделений	второй	От 6 до 10 лет	4,5
		От 10 до 15 лет	5,5.
		Свыше 15 лет	6,0

**За стаж работы по профилю среднему медицинскому персоналу**

от 3 до 5 лет	2,5%
от 5 до 10 лет	3,5%
от 10 до 15 лет	4,5%
свыше 15 лет	5,5%

**За стаж работы по профилю врачам устанавливаются**

от 3 до 5 лет	5,0%
от 5 до 10 лет	7,5%
от 10 до 15 лет	9,0%
свыше 15 лет	10%

За стаж работы по должности (специальности) устанавливается работникам профессионально-квалификационной группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих по Перечню должностей (профессии) на основании Решения городского Совета от 24.01.2019 № 29/6 устанавливаются следующие размеры надбавок от должностного оклада:

от 2 до 5 лет	2,5%
от 5 до 10 лет	4,0 %
от 10 лет до 15 лет	5,0%
свыше 15 лет	6,0%

4.16. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

4.17. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам организации подготовки спортивного резерва по основному месту работы единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективным договором.

Размер фонда оплаты, предусмотренного на премиальные выплаты работникам организации спортивного резерва составляет не менее 2% фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности.

4.18. Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников утверждаются руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением. Конкретные значения критерии оценки эффективности деятельности сотрудников и условия осуществления выплат определяются ежегодно исходя из задач, стоящих перед учреждением.

4.19. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами учреждения и коллективными договорами.

4.20. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников учреждения:

Медицинская сестра 40

Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций 50

Тренер 50

Старший инструктор-методист ФСО 55

Врач - специалист 60

4.21. Типовые критерии эффективности деятельности учреждения и их весовые коэффициенты в разрезе типов учреждений и работников физкультуры и спорта утверждаются постановлением Исполнительного комитета.

- 4.22. В организации подготовки спортивного резерва формируется фонд выплат стимулирующего характера.
- 4.23. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, составляет не менее 15% фонда оплаты труда работников организаций подготовки спортивного резерва должностным окладам, (ставок заработной платы, должностных окладов) работникам по основному месту работы.
- 4.24. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами, ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4% базового оклада.
- 4.25. Выплаты за интенсивность труда предоставляются по должностям работникам профессионально-квалификационных групп должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала, врачей и провизоров (Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений Республики Татарстан (утв. постановлением КМ РТ от 24 августа 2010 г. N 678) (25.02.2013 г.).

#### Размер надбавок за интенсивность труда

Таблица 6

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Диапазон надбавок, процентов
Средний медицинский и фармацевтический персонал	Третий	3,0
Врачи и провизоры	Первый - второй	3,0

#### V. Порядок определения заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера

- 5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.2. Должностной оклад директора устанавливается Исполнительным комитетом 1 раз в год ~~на~~ 1 сентября текущего года или на дату создания организации в зависимости от группы по оплате труда.

При расчете должностного оклада директора учитываются базовый оклад директора и практическое количество ставок.

Группа по оплате труда директора определяется в зависимости от численности занимающихся по состоянию на 1 сентября текущего года в соответствии с государственным заданием.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности устанавливает Исполнительный комитет.

5.3. К основному персоналу учреждения относятся: тренера, инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты, врачи, медицинские сестры, которые непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

5.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются ~~на~~ 20 – 30 % ниже должностного оклада директора.

5.5. Директор может устанавливать заместителям директора, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности определенных на основании критериев эффективности.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям директора и главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам года, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 70 % от выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ директора.

- 5.6. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год. Исполнительным комитетом в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы.
- 5.7. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам за определенный период времени (месяц, квартал, год), а также единовременного в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград по иным основаниям, установленным локальными нормативными актами и коллективным договором.

## **VI. Выплаты компенсационного характера**

- 6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 6.2 Виды компенсационных выплат устанавливаются в учреждении в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе РФ, иных нормативно-правовых актах и коллективном договоре.
- 6.3. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются в размере не менее 20 процентов должностного оклада (часовой тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.
- 6.4. Выплаты за вредные условия труда на основании карт аттестации СОУТ не менее 4%
- 6.5 Выплаты за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки.
- 6.6. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки, должностного оклада за день или час работы сверх должностного 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, должностного оклада за день или час работы сверх должностного 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 6.7. Выплаты за расширение зон обслуживания – размер доплат и срок, на который они устанавливаются работникам, определяются по соглашению сторон трудового договора до 100% от занимаемого оклада с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
- 6.8. Выплаты за расширение зон обслуживания при совмещении профессий (должностей) на время длительного отсутствия (отпуск, больничный, командировка и т.п.) 70% от занимаемого оклада

## **VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

- 7.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения физической культуры и спорта осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенным в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и поправочным коэффициентом на переходный период и отражается в смете учреждения физической культуры и спорта.
- 7.2. Учреждение в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат), а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий сотрудников в порядке, установленном федеральными законами и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- 7.3. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам ~~одновременно~~ за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, государственных писем, грамот, наград и т.д.
- 7.4. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты по работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников ~~физической культуры и спорта~~ составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и ~~иных~~ выплат стимулирующего характера.

## **VIII. Штатное расписание**

- 8.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах ~~затраченного~~ фонда оплаты труда и согласовывается с Исполнительным комитетом ~~муниципального~~ образования город Набережные Челны.
- 8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа ~~директора~~.
- 8.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады ~~должностные оклады~~, ставки заработной платы.
- 8.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для ~~предвиденного~~ выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных ~~руководителем~~.

## **IX. Социальные выплаты**

- 9.1. Работодатель оказывает:
- 9.1.1. Материальную помощь работникам при похоронах их и их близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере 10 000 рублей назначается на основании служебной записки на имя директора. Служебная записка согласовывается с главным бухгалтером (на предмет наличия финансовых средств). Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение сотрудника и членам их семей, на ~~в~~лечение тяжелых заболеваний, необходимость медицинского обследования и дальнейшего ~~лечения~~ на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, необходимость ~~санаторно-~~курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных ~~финансовых~~ затрат (смерть близких родственников), другие ситуации.
- 9.1.2. Предоставляет отпуск работникам по семейным обстоятельствам с сохранением среднего заработка в связи:
- бракосочетание работника – 3 дня;
  - бракосочетание детей – 2 дня;
  - встреча новорожденного (сына, дочери) – 1 день;
  - смертью родственников (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра) – 3 дня;
  - проводы сыновей на срочную службу по призыву – 2 дня;
  - проводы детей:
    - I класс в школу – 1 сентября;
    - II класс в день последнего звонка – 1 день;
    - II класс в день вручения аттестата – 1 день;
  - являющимся участниками боевых действий или имеющим близких родственников в ~~семье~~, которые являются участниками боевых действий – 1 день в квартал;
  - имеющих близких родственников с I или II неработающей группой инвалидности – 1 день в квартал.
- 9.1.3. Один день в месяц работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для выполнения общественной работы, а также ~~и~~ время участия в конференциях, съездах, семинарах, совещаниях созываемых Профсоюзом (ст. 116 ТК РФ).
- 9.1.4. Поощряет работников в честь юбилейных дат (республиканское соглашение профсоюзов на 2015-2017г.)

- 35 лет в размере не менее 0,25 оклада;
- 45 лет в размере не менее 0,5 оклада;
- 55 лет со дня рождения для женщин; 50 и 60 лет со дня рождения для мужчин) и с выходом на пенсию с учетом отработанного стажа в МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»:

- от года до 10 лет - в размере 0,5 от занимаемого должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - в размере до одного занимаемого должностного оклада.

#### 9.1.5. Поощряет работников:

- к празднику – День Физкультурника;
  - Международному женскому дню – 8 марта;
  - Дню Защитника Отечества;
  - специалистов к профессиональному празднику (день бухгалтера, день учителя, день медицинского работника, день охраны труда, день кадрового работника и т.п.).
- 9.1.6. Проводить для работников школы культурно-массовые мероприятия посвященные:
- празднику – День Физкультурника;
  - Международному женскому дню – 8 марта;
  - Дню Защитника Отечества;
  - встрече Нового года;
  - празднику – Сабантуй МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».

#### 9.1.7. Оказывает материальную помощь пенсионерам-ветеранам учреждения:

- Дню Пожилого человека;
- Дню Победы (участники трудового фронта и ВОВ).

#### 9.1.8. Разрешить работникам МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» и их детям пользоваться услугами плавательного бассейна и спортивными залами бесплатно.

#### 9.1.9. Предоставить женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, один свободный от работы день в месяц, с сохранением заработной платы.

#### 9.2. Льготы, предусмотренные коллективным договором и выплаты, производимые за счет средств профсоюзного органа, производятся только работникам - членам Профсоюза.

### **X. Начисление и выплата заработной платы**

#### 10.1. Заработка плата перечисляется на указанный работником счет в банке

#### 10.2. Заработка плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц:

- за первую половину месяца, в соответствии с отработанным временем - 25-го числа текущего месяца
- за вторую половину месяца (окончательный расчет) - 10-го числа месяца следующего за отработанным, месяцем.

При совпадении с выходными или нерабочим праздничным днем выплата зарплаты производится на кануне этого дня. (ст. 136 ТК РФ).

#### 10.3. Зарплата за первую половину месяца не должна быть меньше оплаты за отработанное время.

#### 10.4. Не позднее 3 дней до перечисления зарплаты работнику выдаются расчетные листы

#### 10.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дней до его начала (ст.136 ТК РФ)

#### 10.6. Заработка плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

#### 10.7. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором.

#### 10.8. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений. Согласовывает табель учета рабочего времени специалист по кадрам и ответственный сотрудник бухгалтерии. Утверждает табель учета рабочего времени директор .

#### 10.9. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработка плата начисляется за фактически отработанное время.

#### 10.10. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

10.11. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей левежной суммы, подлежащей выплате.

10.12. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине администрации учреждения оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника. (ст. 157 ТК РФ).

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работников сохраняется не менее двух третей оклада. (ст. 157 ТК РФ).

При невыполнении должностных обязанностей по вине работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы. (ст. 157 ТК РФ).

10.13. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада). (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается. (ст. 157 ТК РФ).

Сотрудник обязан сообщить своему непосредственному руководителю о начале простоя, которые делают невозможным продолжение работы. (ст. 157 ТК РФ).

10.14. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

10.15. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.

10.16. По заявлению работника Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются не позднее 3 дней только лично работнику.

10.17. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

10.18. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работнику требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанный выше срок работнику выплачивается не оспариваемая сумма.

10.19. В случае смерти работника заработка платы, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в учреждение документов, удостоверяющих смерть Работника.

## XI. Ответственность Работодателя

11.1. За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив администрацию в письменной форме, приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работников сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

Разработал:  
Главный бухгалтер

Курмоярцева Т.Н.

**Положение  
о премировании работников  
Муниципального автономного учреждения  
г. Набережные Челны  
«Спортивная школа Олимпийского резерва «Витязь»  
им. М.Ш. Бибишева».**

Набережные Челны  
2019 год

Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25 сентября 2018 года № 853 «Об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан», статьей 28 Устава муниципального образования города Набережные Челны Республики Татарстан, решением № 29/6 от 24 января 2019 года Городского Совета муниципального образования города Набережные Челны Республики Татарстан с целью материального поощрения работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бишишева». Работники МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бишишева» премируются за качество выполняемых работ согласно совокупным размерам весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников. Размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников представлен в таблице:

**Критерии оценки эффективности деятельности  
работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш.Бишишева»**

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Периодичность изменения	Порядок расчета
<b>Инструктор-методист (включая старшего)</b>				
1	Обобщение и распространение собственного опыта и опыта работы тренеров-преподавателей по организации учебно-тренировочного, учебно-методического процесса (издание методических рекомендаций, разработок для использования в работе, статьи, семинары и т.д.)	единиц	полугодовая	Учитывается наличие документов на бумажных или электронных носителях. Максимальное количество баллов - 20 Муниципальный уровень – 1 балл Республиканский уровень – 3 балла Всероссийский уровень – 5 баллов Международный уровень, ВАК – 10 баллов
2	Участие в смотр-конкурсах, грантах и конкурсах (в любой форме): Российский уровень  Республиканский, муниципальный уровень	За каждое место	квартальная	Учитывается количество занятых мест Максимальное количество баллов - 5 4-7 место – 3 балла 1-3 место – 5 баллов 3 место – 1 балл 2 место – 2 балла 1 место – 3 балла
3	Результаты выступления обучающихся на соревнованиях Олимпийские игры  Чемпионат Мира, Кубок Мира Чемпионат Европы, Кубок Европы Чемпионат России Кубок России Чемпионат ПФО Спартакиада России Первенство Мира, Европы Первенство России Первенство ПФО Первенство РТ	единиц	квартальная	Количество завоеванных медалей (кроме Олимпийских игр). Максимальное количество баллов - 20 Участие – 5 баллов 1-3 место – 8 баллов за каждую медаль 5 баллов 4 балла 3 балла 3 балла 3 балла 4 балла 2 балла 2 балла 1 балл
4	Контроль за проведением учебно-тренировочных	посещения	ежемесячная	Количество посещений с кратким анализом и отчетом

	занятий, в соответствии с планом внутришкольного контроля			по 1 баллу за каждое посещение по плану Посещение открытого УТЗ с полным анализом- 2 балла Максимальное кол-во – 7 баллов
5	Своевременное и качественное заполнение отчетной документации.	Есть /нет	ежемесячная	За не качественное или не выполненное составление/оформление снимается 5 баллов из общей суммы набранных баллов всех показателей. За качество и своевременность – 5 баллов
6	Выполнение поручений администрации (городские мероприятия, субботник и т.д)	единиц	квартальная	За каждое мероприятие по 1 баллу. Максимальное кол-во – 5 баллов
7	Проведение спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных, воспитательных мероприятий внутри учреждения (в том числе мероприятий по военно-патриотическому воспитанию)	единиц	квартальная	За не качественное выполнение – 0 баллов За качество и своевременность – 5 баллов
8	Участие в организации отдыха учащихся в ДОЛ и оказание консультационно-методической помощи тренерам-преподавателям по организации учебно-тренировочного процесса, УТС и т.д.	единиц	квартальная	За каждое мероприятие по 1 баллу. Максимальное кол-во – 5 баллов
9	Выполнение дополнительных функциональных обязанностей: ведение протоколов, замена временно отсутствующего сотрудника, эл. система ЕДУ, лицензирование, оформление выездных документов, контрактов, положений, договоров и т.д.	единиц	квартальная	За каждое выполнение по 1 баллов. Максимальное кол-во – 5 баллов

**ИТОГО – 55 Максимальное количество баллов**

**ТРЕНЕР**

1	Сохранность состава занимающихся	%	годовая	Количество обучающихся сохранившихся на конец учебного года по отношению к началу учебного года: менее 70% - 0 баллов; более 71 % - 3 балла; Учитывается внутренняя поименная статистика по учебным группам
2	Выполнение учащимися контрольных нормативов	%	полугодовая	количество учащихся, выполнивших контрольные нормативы по отношению к общему количеству учащихся в группе менее 70 % - 0 баллов более 71 % - 3 балла
3	Победители и призеры Первенств РТ, Всероссийских	единиц	полугодовая	Учитывается результат соревнований в соответствии с

	(1-6 место) и Международных турниров (1-10 место), не вошедших в Перечень по выплатам вознаграждений за подготовку высококвалифицированных спортсменов.			протоколом. Максимальное количество баллов - 8 Отсутствие – 0 баллов Наличие результата (без медали) - 2 балла за место За 1 медаль – 3 балла
4	Обобщение и распространение собственного опыта работы: 4.1. - разработка и реализация авторской программы; методических разработок, статей; участие в экспериментальной и инновационной деятельности и т.д.	Есть /нет	годовая	Учитывается наличие документов на бумажных и электронных носителях При наличии – 3 баллов При отсутствии – 0 баллов
	4.2. - выступление на курсах, семинарах, конференциях, проведение открытых уроков и т.д.	Есть /нет	годовая	При наличии – 3 баллов При отсутствии – 0 баллов
	Количество учащихся, выполнивших спортивные разряды, начиная с массовых разрядов, согласно программным требованиям	%	годовая	Количество воспитанников, выполнивших разряд от запланированного показателя Менее 70% - 0 баллов Более 71 % - 3 балла
5	Количество подготовленных спортсменов на звания: КМС МС МСМК ЗМС	Единиц (за 1 звание)	годовая	Количество баллов за каждое звание. Максимальное количество – 8 баллов 3 балла 6 балла 7 баллов 8 баллов
6	Выполнение поручений администрации (городские мероприятия, субботник и т.д)	единиц	квартальная	За каждое мероприятие по 2 балла. Максимальное кол-во – 6 баллов
8	Участие в конкурсах, грантах: Школьного, городского уровня	единиц	годовая	Неучастие – 0 баллов; участие – 1 балл., 1-3 место – 2 балла
	Республиканского уровня		годовая	Неучастие – 0 баллов; участие – 1 балл., 1-3 место – 3 балла
	Всероссийского уровня		годовая	Неучастие – 0 баллов; участие – 1 балл 1-3 место – 5 баллов 4-7 место – 3 балла
9	Проведение, участие в спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных, воспитательных мероприятиях внутри группы, учреждения (в том числе мероприятий по военно-патриотическому воспитанию, с родителями и т.д.)	единиц	квартальная	За каждое мероприятие по 2 балла. Максимальное кол-во – 6 баллов
10	Своевременное и качественное заполнение учебной документации (журналов на бумажном и		ежемесячная	За не качественное или не выполненное составление/оформление снимается 3 балла из общей

	электронном носителе, отчетов и т.д.)			суммы набранных баллов всех показателей. За качество и своевременность – 3 балла
11	Обеспечение безопасности жизнедеятельности, правил техники безопасности и пожарной безопасности на занятиях, сохранности инвентаря и школьного имущества	единиц	квартальная	При наличии нарушений – 0 баллов, При отсутствии нарушений –3 баллов
12	Организации отдыха учащихся в ДОЛ и проведение УТС	Есть /нет	годовая	При отсутствии – 0 баллов За УТС – 1 балла За ДОЛ- 3 балла Максимальное кол-во – 3 балла
13	Трудовая дисциплина (исполнение приказов и распоряжений, своевременное предоставление материалов, документов, отсутствие замечаний по результатам работы учреждений)	единиц	квартальная	При отсутствии замечаний и выговоров – 3 баллов. За каждое замечание снимается балл. За выговор снимается 5 баллов

**ИТОГО** для тренеров – 50 Максимальное количество баллов

**МЕДСЕСТРА**

1.	Участие в проведении соревнований	единиц	квартальная	Учитывается наличие положений, приказов по учреждению об участии в соревнованиях Не участи – 0 баллов Участие – 4 балла
2.	Контроль за соблюдением СанПиН	единиц	ежемесячно	Отсутствие замечаний – 4 балла, за каждое замечание – (-1балл)
3.	Оформление и контроль медосмотров (допусков) у работников школы	единиц	квартальная	Отсутствие замечаний – 3 балла, за каждое замечание – (-1балл)
4.	Оформление графиков медосмотра учащихся в физ.диспансере	единиц	квартальная	Отсутствие замечаний – 2 балла, за каждое замечание – (-1балл)
5.	Контроль допусков у воспитанников, проходящих медосмотр в физ.диспансере	единиц	квартальная	Отсутствие замечаний – 7 баллов, за каждое замечание – (-1балл)
6.	Контроль допусков по справкам у воспитанников, не проходящих медосмотр в физ.диспансере	единиц	квартальная	Отсутствие замечаний – 7 баллов, за каждое замечание – (-1балл)
7.	Организация и проведение мероприятий с учащимися, родителями, сотрудниками по пропаганде ЗОЖ, соблюдения СанПиН, доврачебной помощи	мероприятия	квартальная	За каждое мероприятие -1 балл Отсутствие мероприятий -0 баллов Максимальное кол-во – 4 балла
8.	Организация и проведение лечебно-профилактических мероприятий по восстановлению и повышению спортивной работоспособности и реабилитации после перенесенных травм и заболеваний, проведение профилактических мероприятий по предупреждению инфекционных заболеваний	мероприятия	квартальная	За каждое мероприятие -1 балл Отсутствие мероприятий -0 баллов Максимальное кол-во – 4 балла

9.	Своевременное и качественное заполнение отчетной документации.	Есть /нет	квартальная	За не качественное или не выполненное составление/оформление снимается минус 1 балл из общей суммы баллов, За качество и своевременность – 2 балла
10.	Выполнение поручений администрации (городские мероприятия, субботник и т.д)	единиц	квартальная	За каждое мероприятие по 1 баллу. Максимальное кол-во – 3 балла

**ИТОГО – 40** Максимальное количество баллов

2. Премия выплачивается на основании приказа директора МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бишишева»:

2.1. Приказ издается директором СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бишишева» по представлению заместителя директора, руководителей подразделений, председателя профсоюзного комитета.

2.2. Лишение премии или частичное лишение допускается в случаях:

- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины (выговор) – 100%;
- предупреждение, замечание – 50%

2.3. За нарушение техники безопасности – 10-50 %.

2.4. За систематические опоздания на занятия и мероприятия – 100%;

3. Административным и техническим работникам премия выплачивается согласно положения об оплате труда.

Лишение премии или частичное лишение допускается в случаях:

- не выполнение должностных обязанностей – 10-50 %.;
- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины – 100%.

Разработал:  
Главный бухгалтер

Курмоярцева Т.Н.

**Порядок предоставления дополнительных отпусков**

1. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ установить дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

№ п/п	Наименование	Основной	Дополнит. за ненорм. кал. день.	Всего
1.	Директор	28	14	42
2.	Главный бухгалтер	28	6	34
3.	Ведущий бухгалтер	28	6	34
4.	Бухгалтер	28	6	34
5.	Главный инженер	28	6	34
6.	Зам. директора по СП	28	14	42
7.	Зам. директора по СМ и ВР	28	14	42
8.	Зам. директора АХР	28	6	34
9.	Инженер-энергетик	28	6	34
10.	Инженер по ОТ	28	6	34
11.	Специалист по кадрам	28	6	34
12.	Ст.администратор (п/б)	28	6	34
13.	Юрисконсульт	28	6	34
14.	Делопроизводитель	28	6	34

Постановление Правительства РФ № 1052 от 11.09.1994 г., ст. 114-115 ТК РФ и Приказ Министерства по делам молодежи и спорту РТ № 230 от 22.04.2002 г.

2. Подготовка к спортивным соревнованиям и участие в спортивных соревнованиях, проведение тренировочных занятий

№ п/п	Наименование.	Основной.	Дополнит. (кал. день.)	Всего.
1.	Тренер	28	14	42
2.	Ст. инструктор методист	28	14	42
3.	Инструктор методист	28	14	42

Постановление Правительства РФ № 419 от 07.04.2017 г. «О внесении изменений в приложение к Постановлению Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г.

3. Вредные условия труда

№ п/п	Наименование.	Основной.	Дополнит. (кал. день.)	Всего.
1.	Медсестра	28	6	34
2.	Электрогазосварщик	28	6	34

4. Работник освобождается от работы на 3 (три) для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, (согласовывается с работодателем).

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ**

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви  
и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий  
и должностей всех отраслей экономики.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Куртка на утепляющей прокладке Ботинки утеплённые	1 1 1 12 пар 1 1 пара на 2 года
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Халат хлопчатобумажный Берет хлопчатобумажный Напальчики Респиратор Очки защитные	1 1 до износа до износа до износа
4.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз	1 2 4 пары дежурные дежурный
5.	Слесарь-сантехник	Костюм комбинированный Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года 1 пара 6 пар дежурные дежурный 1 на 2 года 1 на 2 года
6.	Сторож (вахтер)	Халат хлопчатобумажный Безрукавка утепленная	1 1
7.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Галоши Перчатки резиновые	1 12 пар 1 пара 2 пары
8.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Комбинезон хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой вместо полукомбинезона хлопчатобумажного	1 дежурные дежурные 1
9.	Медицинский работник	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары
10.	Заместитель директора (АХР)	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 1 пара
11.	Главный инженер	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 1 пара

Инженер по охране труда

Г.В. Кириллова

**Список сотрудников  
МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»  
повышенной оплаты труда за вредные условия согласно карт СОУТ.**

№ п/п	Должность	№ карты	Процент доплаты
1.	Врач-специалист	19	4
2.	Медицинская сестра	20	4
3.	Уборщик производственных и служебных помещений	22 23 24 25 26	4
4.	Дворник	27	4
5.	Слесарь-сантехник	29 30	4
6.	Лаборант	31	4
7.	Электрогазосварщик	32	4
8.	Тренер отделения плавания	39	4

Разработал:  
Инженер по ОТ

Г.В. Кириллова

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников которым выдается мыло и смывающиеся обезвреживающие средства.(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12. 2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающих и (или)обезвреживающими средствами»).

№ пп	Профессия	Защитные средства (мл) в месяц	Очищающие средства (мл) в месяц	Регенерирующие восстанавливаю- щие средства (мл) в месяц
1.	Электромонтер		200	100
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	100	200	100
3.	Дворник		200	
4.	Слесарь- сантехник		200	
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений		200	
6.	Медицинская сестра.	100	200	100

На работах связанных, с легкосмываемыми загрязнениями, очищающие и регенерирующие восстанавливающие средства согласно п.20 Приложения к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12. 2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающих и (или)обезвреживающими средствами на руки работникам не выдаются, но постоянно находятся в санитарно – бытовых помещениях (туалетные комнаты, комнаты принятия пищи).

Разработал:  
Инженер по охране труда

Г.В. Кириллова

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома  
МАУ «СШОР «Витязь»  
им. М.Ш. Бишишева  
Г.В. Кириллова  
«11» апреля 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор  
МАУ «СШОР «Витязь»  
им. М.Ш. Бишишева  
А.С. Кузнецов  
«11» апреля 2019 г.

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка**  
**для работников муниципального автономного учреждения**  
**«Спортивная школа Олимпийского резерва «Витязь» им. М.Ш. Бишишева»**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) распространяются на работников муниципального автономного учреждения города Набережные Челны «Спортивная школа Олимпийского резерва «Витязь» имени М.Ш. Бишишева» (далее МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бишишева») составлены в соответствии с ТК РФ, и устанавливают взаимные права и обязанности администрации и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.
- 1.2. Правила имеют целью способствовать:
  - урегулированию трудовых отношений в учреждении;
  - рациональному использованию рабочего времени;
  - укреплению трудовой дисциплины;
  - воспитанию у работников сознательного творческого отношения к своей работе;
  - обеспечению высокого качества деятельности учреждения.
- 1.3. Вопросы, связанные с применением данных Правил, решаются администрацией МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бишишева» с участием профсоюзного комитета.
- 1.4. С правилами знакомится каждый работник учреждения.
- 1.5. Правила вывешиваются на видном месте в помещении МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бишишева».

**II. Порядок приема и увольнения работников**

- 2.1. Работники МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бишишева» реализуют право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в учреждении. Только с заключением трудового договора (контракта) гражданин становится членом трудового коллектива и подчиняется его внутреннему трудовому распорядку. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа в двух экземплярах, один из которых хранится в отделе кадров МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бишишева», другой у работника.
- 2.2. При приеме на работу администрация МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бишишева» обязана потребовать от поступающего:
  - паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
  - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или работник поступает на работу на условиях совместительства;
  - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
  - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц подлежащих призыву на военную службу;
  - диплом или иной документ о соответствующем полученном образовании или профессиональной подготовке (для руководящих работников тренеров и других специалистов);

- лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний, обязаны предъявить соответствующий документ об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии которых, заверенные работодателем (администрацией), должны быть оставлены в личном деле работника;
- справку об отсутствии судимости;
- при поступлении на работу по совместительству работники обязаны представить работодателю (администрации) справку с основного места работы.

Запрещается требовать от работников при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

При заключении трудового договора впервые трудовая оформляется специалистом по кадрам МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».

2.3. На всех принимаемых работников директор МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» издает приказ о приеме. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. В приказе должны быть указаны:

- место работы – наименование организации, куда принимается работник;
- наименование структурного подразделения (отдел, отделение), в которое принимается работник;
- наименование профессии (должности), на которую принимается работник (в соответствии с Тарифно-квалификационными характеристиками);
- дату начала работы (и дату ее окончания, если заключается срочный трудовой договор).

2.4. Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом считается заключение трудового договора (контракта), независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.5. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке установленном действующим законодательством, если работа в этой организации является для работника основной.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы, по желанию работника запись о работе по совместительству вносится по месту основной работы.

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

2.6. На каждого работника АУП и тренеров ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, аттестационного листа, автобиографии, копии документа об образовании, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева», выписка приказов по учреждению о назначении, результатах аттестации, перемещении по службе, поощрениях и награждениях, увольнении.

Личное дело работника хранится 75 лет.

2.7. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу специалист по кадрам обязан:

- ознакомить работника с порученной работой (с должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности в соответствии с Уставом МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»;
- ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по организации охраны жизни и здоровья детей, проинструктировать по технике безопасности, гигиене и санитарии труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда с оформлением в установленной форме.

2.8. Перевод работника на другую работу производится в строгом соответствии с действующим законодательством ТК РФ ст. 72, 73, 74 и оформляется приказом.

2.9. Запрещается отказывать в приеме на работу женщинам по мотивам связанным с беременностью или наличием детей. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в

письменной форме. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке.

2.10. Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя (администрацию) письменно за две недели (исключение: тренер имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), предупредив об этом работодателя не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев). По истечению срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а специалист по кадрам обязан выдать работнику трудовую книжку, бухгалтерия производит с ним расчет. А в случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и др.), администрация расторгает трудовой договор (контракт) в срок указанный в заявлении работника.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор (контракт) может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Срочный трудовой договор (контракт) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения работодателем (администрацией) законодательства о труде, коллективного договора или трудового договора (контракта) и по другим уважительным причинам.

2.11. Увольнение работников в случаях ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствие:

- состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.12. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя (администрации), предусмотренных законодательством о труде, основаниями для увольнения работника школы по инициативе работодателя (администрации) до истечения срока трудового договора (контракта) являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»;
- неоднократное нарушение трудовой дисциплины (опоздание, преждевременный уход с рабочего места);
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:
  - а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены),
  - б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,
  - в) совершение по месту работы хищения,
  - г) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося,

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться без согласия профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работодателя (администратора) при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности в результате недостаточной квалификации, по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовымувечьем или профессиональным

заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет одинокими матерями в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по п. 1 – ликвидации организации, подпункту «а» п. 3 – несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением и пунктами 5-8, 10, 11 ст. 81 ТК РФ.

Увольнение по инициативе работодателя (администрации) работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.13. Прекращение трудового договора (контракта) оформляется приказом директора МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева». В день увольнения работодатель (администрация) учреждения обязаны выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись о причинах увольнения, в трудовую книжку должна быть произведена в точном соответствии с формулировкой законодательства и со ссылкой на соответствующую статью ТК РФ. Днем увольнения считается последний день работы.

### **III. Режим деятельности учреждения, рабочее время и его использование**

- 3.1. В соответствии с действующим законодательством тренировочная нагрузка для тренеров, как правило, не должна превышать 18, 24 и 36 часов, для медицинских работников, младшего медицинского персонала – 39 часов, продолжительность рабочего времени в неделю для остальных работников учреждений – 40 часов в неделю.
  - 3.2. Время начала и окончания ежедневной работы, рабочее время и время отдыха тренеров, регулируется расписанием занятий тренировочных групп, планами массовых мероприятий. Администрация МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» обязана обеспечить учет явок на работу и ухода с работы.
  - 3.3. Расписание занятий тренировочных групп составляется с учетом тренировочной целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренера.
  - 3.4. Режим работы директора, определяется графиком, составленным с таким расчетом, чтобы во время функционирования учреждения в нем находился заместитель директора.
- Режим работы методистов и тренеров определяется графиком, утвержденным директором учреждения.
- 3.5. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается администрацией МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» по согласованию с профсоюзным комитетом.

В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и места отдыха, приема пищи устанавливаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом. График сменности должен быть объявлен работникам под

расписку и вывешен на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие

3.6. На некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

В графике работы таких категорий работников предусматривается еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

3.7. Объем тренировочной нагрузки тренера на новый тренировочный сезон устанавливается и утверждается администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом мнения трудового коллектива до ухода работника в отпуск, исходя из количества по тренировочному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в данном учреждении.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается лишь с письменного согласия работника.

Установленный в тренировочного сезона объем нагрузки тренера не может быть уменьшен по инициативе администрации в течение всего тренировочного сезона, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп из-за потери контингента учащихся, а также в некоторых других исключительных случаях.

3.8. Недельный режим работы школы при функционировании учреждения в течение полной недели, выходной день каждого работника определяется администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.9. Привлечение работников к проведению массовых и других мероприятий в установленные для них выходные, а также в праздничные дни производится в исключительных случаях в соответствии с распоряжением вышестоящей организации по письменному приказу директора согласованному с профсоюзным комитетом. Компенсацией за работу в выходные и праздничные дни является предоставление другого дня отдыха в соответствии с законодательством о труде.

Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада (ставки). По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.10. Не допускается привлечение к сверхурочным работам и работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет к сверхурочным работам допускаются с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Запрещается направление в служебные командировки беременных женщин. Направление в служебные командировки, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. Гарантии предоставляются так же работникам, имеющим детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

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

- 3.11. Администрация привлекает тренеров к дежурству. График дежурств составляется заранее, утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом. График вывешивается на видном месте.
- 3.12. В периоды подготовки школы к новому тренировочному сезону все сотрудники школы включая тренеров привлекаются администрацией к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
- 3.13. Общие собрания трудового коллектива школы проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.
- Заседание тренерского совета проводится один раз в месяц. Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, групповые – не реже четырех раз в год.
- 3.14. График предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы школы. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.
- Тренерам очередные отпуска предоставляются, как правило, в период летних каникул школьников.
- Предоставление отпуска директору школы устанавливается в соответствии с действующим законодательством.
- 3.15. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (Статья 262.2. ТК РФ).
- 3.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению.
- 3.17. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения семидесяти календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при усыновлении двух и более детей – ста десяти календарных дней со дня их рождения. Порядок предоставления указанного отпуска определяется правительством Российской Федерации.
- По желанию работников, усыновивших ребенка, им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- В случае усыновления ребенка обоими супругами, указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.
- 3.18. Тренерам и другим работникам МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» запрещается:
- изменять по своему усмотрению расписание занятий и перерывов между ними;
  - отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
  - удалять воспитанников с тренировки;
  - курить и распивать спиртные напитки в помещении МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»;
  - хранить в помещениях МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
  - приглашать без служебной необходимости посторонних лиц в помещения МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».
- Запрещается:
- отвлекать воспитанников во время тренировки на работы, не связанные с тренировочным процессом, освобождать воспитанников от тренировок для выполнения общественных поручений;
  - отвлекать тренеров во время тренировки от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с тренировочной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
- 3.19. Посторонние лица могут присутствовать во время тренировочного занятия в группе только с разрешения заместителя директора МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» по учебному процессу. Вход в группу после начала занятий разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям. Не разрешается делать тренерам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

#### **IV. Основные права и обязанности работников**

##### **4.1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленным Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором, формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

##### **4.2. Работник обязан:**

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

## **V. Основные права и обязанности работодателя**

### **5.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

### **5.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 2 раза в месяц 10 и 25 числа, установленные коллективным договором, правилами внутреннего распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органом и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать для работников питьевой режим, (бутилированную воду или фильтр для воды);
- оборудовать комнату приема пищи, и отдыха в регламентированные перерывы;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;
- постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу с кадрами, направленную на создание условий для внедрения научной организации труда, устранение потерь рабочего времени, осуществление мероприятий по повышению качества работы, дисциплины и культуры труда, опираясь на трудовой коллектив;
- совершенствовать тренировочный процесс, инструктивно-методическую и организационно-массовую работу с воспитанниками и тренерским составом;
- проводить мероприятия по повышению уровня научно - теоретической подготовки и деловой квалификации работников учреждения.

5.3. Администрация МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» несет ответственность за жизнь здоровье детей и работников во время их пребывания в школе, а также во время мероприятий, проводимых с воспитанниками школы под руководством работников.

## **VI. Предоставление гарантий и компенсаций**

6.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие) работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, профсоюзной работы и другие), производят выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

## **VII. Поощрение за успехи в работе**

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами.

В МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» могут быть предусмотрены и другие поощрения.

- 7.2. За особые трудовые заслуги работники МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетного звания, для награждения именными медалями, знаками отличия, установленными законодательством для работников физической культуры и спорта.
- 7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда:
  - поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника;
  - при применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям, учитывается мнение профсоюзной организации.

### **VIII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

- 8.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.
- 8.2. Дисциплинарное расследование нарушений работником школы норм профессионального поведения и (или) устава МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному работнику.
- 8.3. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения, могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.
- 8.4. За нарушение трудовой дисциплины администрация учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:
  - замечание;
  - выговор;
  - увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии с действующим законодательством работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

Дисциплинарные взыскания применяются директором МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».

Администрация МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение профсоюзной организации.

8.5. Дисциплинарные взыскания на директора, его заместителей применяются тем органом, который имеет право назначения и увольнения этого работника.

8.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отказ оформляется актом.

Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета школы, а председатель этого комитета – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.9. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников.

8.10. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» по своей инициативе, просьбе самого работника или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяется.

Трудовой коллектив вправе снять примененное им взыскание досрочно, до истечения года со дня его применения, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных администрацией за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

8.11. В случае несогласия работника с наложенным на него взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам школы или в суд.

#### **График работы сотрудников МАУ СШОР «Витязь» им.М.Ш. Бибишева»**

\*Гардеробщик с/к, п/б – график сменности рабочего времени предусматривает:

с 8.00 до 21.00

два дня отдыха, ст. 104 ТК РФ

Обеденный перерыв – нефиксированный по 30 минут 2 раза, ст. 108 ТК РФ

Слесарь-сантехник с/к – график сменности рабочего времени предусматривает:

с 8.00 до 17.00

обеденный перерыв – с 12.00 до 13.00

\*Слесарь-сантехник п/б – график сменности рабочего времени предусматривает:

с 8.00 до 8.00

три дня отдыха, ст. 104 ТК РФ

Обеденный перерыв – нефиксированный по 30 минут 2 раза, ст. 108 ТК РФ

\*Лаборант – график сменности рабочего времени предусматривает:

1 смена с 5.30 до 13.00

2 смена с 13.00 до 22.30

выходной день по графику

Обеденный перерыв – нефиксированный 30 минут, ст. 108 ТК РФ

\*Сторож (вахта) с/к – график сменности рабочего времени предусматривает:

с 8.00 до 8.00

три дня отдыха, ст. 104 ТК РФ

Обеденный перерыв – нефиксированный по 30 минут 2 раза, ст. 108 ТК РФ

\*Сторож (вахта) п/б – график сменности рабочего времени предусматривает:

с 8.00 до 8.00

три дня отдыха, ст. 104 ТК РФ

Обеденный перерыв – нефиксированный по 30 минут 2 раза, ст. 108 ТК РФ

\*Контролёр фитнес-зала с/к – график сменности рабочего времени предусматривает:

с 8.00 до 20.00

два дня отдыха, ст. 104 ТК РФ

Обеденный перерыв – нефиксированный по 30 минут 2 раза, ст. 108 ТК РФ

\***Администратор (касса) п/б** – график сменности рабочего времени предусматривает:

с 8.00 до 20.00

два дня отдыха, ст. 103 ТК РФ

Обеденный перерыв – нефиксированный по 30 минут 2 раза, ст. 108 ТК РФ

**Медицинская сестра** - график сменности рабочего времени предусматривает:

1 смена с 6.00 до 13.30

2 смена с 13.30 до 21.30

выходной день по графику

Обеденный перерыв – нефиксированный 1 час, ст. 108 ТК РФ

Рабочая неделя 39 часов, ст. 350 ТК РФ

**Дворник** – график сменности рабочего времени предусматривает:

с 5.00 до 9.00

с 14.00 до 18.00

**Уборщик служебных и производственных помещений** –

график сменности рабочего времени предусматривает:

с 6.00 до 10.00

с 18.00 до 22.00

**Тренер** - график сменности рабочего времени предусматривает работу согласно утвержденного расписания занятий.

**Спортсмен-инструктор** - график сменности рабочего времени предусматривает работу согласно утвержденного расписания занятий.

**Старший инструктор-методист** - график рабочего времени предусматривает 36 часов в неделю ст. 333 ТК РФ:

с 8.00 до 15.30

обед с 12.00 до 12.30

один день отдыха - воскресенье

**Инструктор-методист** - график сменности рабочего времени предусматривает работу согласно утвержденного расписания занятий.

**Административный персонал, специалисты и служащие** - график рабочего времени предусматривает:

с 8.00 до 17.00

обеденный перерыв с 12.00 до 13.00

\*Работодатель обеспечивает отработку работникам суммарного количества рабочих часов в течение одного года, ст. 102 ТК РФ.

Приложение к коллективному договору № 8

УТВЕРЖДЕНО

на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета

МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»

Протокол № 24 от « 28 » декабря 2018 года

Директор МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» А.С. Кузнецов

Председатель профкома Г.В. Кириллова

**СОГЛАШЕНИЕ**  
по охране труда на 2019 год.

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учет.	Кол- во	Стоим. работы (т. руб.)	Сроки выполн. мероп- риятия	Ответствен. за выполн. мероприятия	Кол-во работ которым улуч. условия труда	
							Всего	В т.ч. жен.
1.	Обеспечение работы в программе Гарант			10 000	постоянно	инженер по ОТ		
2.	Обеспечение необходимой технической литературой по охране труда и ТБ, наглядными пособиями,			10 000	Постоянно	инженер по ОТ	-	-
4	Обеспечение работников необходимыми инструментами, спецодеждой, моющими средствами, средствами защиты и приспособлениями			120 000	В течение года	Гл. инженер, инженер по ОТ зав. складом, зам. директора	-	-
5	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления			90 000	В течение года	инженер		
6	Организация и проведение проверки приборов учета тепла и воды			20 000	июль	инженер		
7	Организация и проведение проверки сопротивления перчаток и инструмента			2 000	октябрь	инженер		
8	Прохождение медосмотра				Октябрь, май	Мед. сестра	-	-
9	Выполнение предписаний Госпожарнадзора			25 000	Постоянно.	Гл. инженер, инженер по ОТ Зам. директора	-	-

10	Выполнение предписаний Санэпидемнадзора по устраниению замечаний. Разработка плана мероприятий по охране труда и ТБ.		25 000	постоянно	Директор гл. инженер, инженер по ОТ, зам. директора	-	-
11	Разработка должностных инструкций, инструкций по охране труда и ТБ по профессиям		6 000	Постоянно.	Гл. инженер, инженер по ОТ, специалист по кадрам, зам. директора,	-	-
12	Обучение руководителей и специалистов по ППБ электробезопасности,		41 250	По графику	Инженер по ОТ, специалист по кадрам,	-	-
13	Проведение плановых и внеплановых инструктажей по ТБ с записью в соответствующих журналах			По графику	Руководители подразделений, инженер по ОТ	-	-
14	Приобретение фильтров для питьевой воды		25 000	В течение года	Зам. директора гл.бухгалтер		
15	Контроль за выполнением текущего и капитального летнего ремонта оборудования, косметического ремонта помещений, санузлов, раздевалок, душевых.			Постоянно	Директор, гл. инженер, зам директора	-	-
16	Приобретение средств оказания первой помощи пострадавшим от травм (тонометры, шины, носилки, аптечки и др.)		35 000	По мере необходимости.	Инженер по ОТ Медсестра	-	-
17	Испытание, проверка дополнительного страховочного оборудования (предохр. пояса, лестницы, стремянки, инструменты с изолированными ручками)		26 000	По мере необходимости	Гл. инженер Зам. директора	-	-
<b>Всего:</b>			<b>435 250</b>				

Главный инженер

/А.А. Климин /

Зам. директора

/С.Г. Тимошенко/

Зам. директора

/ Ю.И. Файсханова/

Зам. директора

/И.В. Мулюкова/

Гл. бухгалтер

/ Т.Н. Курмоярцева/

Прошнуровано, пронумеровано  
и скреплено печатью  
47 (сорок семь) листов  
Директор МАУ «СШОР  
«Витязь» им. М.Ш. Бишибева»

А.С. Кузнецов

