



От работодателя:
Директор МКУ ДО ДЮСШ
г. Минеральные Воды

С.Ф. Таранцов

«*09*» *августа* 2020 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКУ ДО ДЮСШ
г. Минеральные Воды

А.Н. Левандин А.Н. Левандин

«*09*» *августа* 2020 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального казённого учреждения
дополнительного образования
детско-юношеской спортивной школы
г. Минеральные Воды
на 2020-2022 гг.**

Принят на общем собрании
работников
протокол № 3

«*26*» *12* 20*19* г.



М. М. М. М. М.
М. М.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального казённого учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа г. Минеральные Воды (далее – ДЮСШ) Таранцова Сергея Фёдоровича (далее – Работодатель), с одной стороны, и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации ДЮСШ Левандина Андрея Николаевича (далее – Профком), с другой стороны, в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности ДЮСШ. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон отраслевого (тарифного) соглашения.

1.2. В случае пересмотра норм законодательства, в сторону снижения прав работников на период действия договора в ДЮСШ, соблюдаются прежние нормы.

1.3. В период действия договора, при условии его выполнения, Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.4. Контроль за выполнением обязательств договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.

1.5. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с **16.03.2020** года и действует до **16.03.2022** г.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. В соответствии с действующим законодательством Работодатель обязуется:

2.1.1. производить выплату заработной платы работникам ежемесячно 10 и 25 числа. При выплате заработной платы всем работникам выдавать расчетные листы (Приложение № 1) с указанием количества проработанного времени, видов выплат, начисленных сумм, сумм удержаний из заработной платы и сумм, причитающихся к выдаче;

2.1.2. согласовывать с профсоюзным комитетом все виды доплат и надбавок, обеспечивать правильность и своевременность их начисления;

2.1.3. производить доплату педагогическим работникам, имеющим почетные звания и награды в размере 10 % от установленного оклада;

2.1.4. производить доплату работникам, осуществляющим спортивную подготовку имеющим почетные звания до 50 % и спортивные звания до 20 % от установленного оклада;

2.1.5. информировать коллектив учреждения о размерах финансовых поступлений из всех видов источников (бюджет, спонсорская помощь и др.), отчитываться об их использовании не реже одного раза в полугодие.

Конкретные условия оплаты труда работников определяются в соответствии с Положением по оплате труда работников разрабатываемым Работодателем по согласованию с Профкомом (Приложение № 2).

3. ОХРАНА ТРУДА

3.1. Работодатель в соответствии с действующим трудовым законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

3.1.1. обеспечить безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;

3.1.2. обеспечивать каждому работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда необходимые для выполнения его должностных обязанностей;

3.1.3. организовать в установленные сроки за счет средств ДЮСШ, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

3.1.4. обеспечить – инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний и требований охраны труда, недопущение к работе лиц не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

3.1.5. осуществлять за счет средств организации обязательное медицинское страхование работников и социальное страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

3.1.6. содействовать проведению профсоюзного контроля условий и охраны труда работников, в том числе создавая совместную с Профкомом комиссию по охране труда;

3.1.7. создавать необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда;

3.1.8. предоставлять уполномоченным лицам по охране труда не менее 10 часов, оплачиваемых из расчета среднего заработка, для выполнения возложенных на них общественных обязанностей, по согласованному с Профкомом графику;

3.1.9. выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 3).

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. осуществлять работу по подбору и расстановке кадров, закрытию имеющихся вакансий, осуществляет прием и увольнение сотрудников строго в соответствии с действующим законодательством;

4.1.2. осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации работников. Включать в аттестационную комиссию представителей профсоюзного комитета;

4.1.3. при приеме на работу знакомить сотрудника с его должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 4), настоящим коллективным договором;

4.1.4. разрабатывать и реализовывать планы и программы развития персонала на 3 года;

4.1.5. определять потребность в повышении квалификации и профессиональной подготовке персонала с учетом квалификационных требований (государственных профессиональных стандартов) согласно плану развития учреждения;

4.1.6. привлекать дополнительные источники финансирования и материально-технические средства для профессионального развития персонала.

5. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы), предоставлять дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день каждого учебного года;

5.1.2. юбилярам (50, 60, 70 и 75 лет) проработавшим на предприятии более 30 лет (женщины) и 35 лет (мужчины), вручать ценные подарки из средств ДЮСШ;

5.1.3. предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам, тренерам осуществляющим спортивную подготовку продолжительностью 42 календарных дня и другим работникам ДЮСШ продолжительностью 28 календарных дней, согласно графику отпусков работников ДЮСШ, утверждаемого не позднее, чем за две недели до начала календарного года, в соответствии со ст. 123 ТК РФ;

5.1.4. в соответствии с Федеральным законом № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» – выдавать страховые свидетельства лицам, впервые поступившим на работу, в установленные сроки представлять в отделения Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о стаже и заработной плате всех лиц, работающих в учреждении по трудовому договору (Приложение № 5), а также по договорам гражданско-правового характера, на вознаграждения по которым в соответствии с законодательством РФ начисляются страховые взносы, хранить на предприятии копии индивидуальных сведений (осуществляется в соответствии с правилами, установленными для хранения документов бухгалтерского учета и отчетности), при увольнении работника или в день прекращения договора гражданско-правового характера передать застрахованному лицу индивидуальные сведения о трудовом стаже и зарплате, при оформлении работника на пенсию, предоставить индивидуальные сведения на него в течение 10 календарных дней со дня подачи заявления.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1. оказывать материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета;

5.2.2. совместно с администрацией принимать меры для обеспечения детей сотрудников новогодними подарками;

5.2.3. контролировать выполнение социально-трудовых гарантий.

6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. предоставлять профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой, необходимые для их работы, а также для проведения собраний трудового коллектива;

6.1.2. ежемесячно перечислять на счет объединенного профсоюзного комитета профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию Профкомом и составляемому на основании заявлений работников ДЮСШ, являющихся членами профсоюза. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставить Профкому;

6.1.3. признавать профсоюзный комитет полномочным представителем коллектива для ведения переговоров по спорным вопросам, по подготовке и заключению коллективного договора.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.1.4. информировать администрацию о решениях, касающихся её деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением трудового законодательства;

6.1.5. информировать администрацию и коллектив о решениях вышестоящих профсоюзных органов, доводить до их сведения информацию, полученную от вышестоящих организаций, в т.ч. о мероприятиях, организуемых профсоюзом.

7. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

7.1. Молодёжная политика является одним из приоритетных направлений деятельности администрации ДЮСШ и профсоюзной организации ДЮСШ. Молодыми педагогическими сотрудниками считаются работники в возрасте до 30 лет.

7.2. Администрация ДЮСШ обязуется:

7.2.1. предоставлять молодым педагогическим сотрудникам помещения для работы;

7.2.2. поступающим на работу молодым специалистам проводить стажировку по индивидуальному плану на местах работы;

7.2.3. производить повышение квалификации молодых работников не реже 1 раза в три года;

7.2.4. предоставлять дополнительные выходные дни для молодых работников, обучающихся на заочных отделениях в высших и средних учебных заведениях;

7.2.5. оказывать материальную помощь при рождении ребёнка и бракосочетания работника.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Профком обязуется разъяснять всем работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем коллективном договоре;

8.2. Профком заслушивает на своих заседаниях работников, ответственных за выполнение отдельных мероприятий.

Подписи сторон:

Директор МКУ ДО ДЮСШ
г. Минеральные Воды



С.Ф. Таранцов

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКУ ДО ДЮСШ
г. Минеральные Воды

А.Н. Левандин

Приложения к коллективному договору

1. Форма расчётного листа.
2. Положением по оплате труда работников.
3. Соглашение по охране труда.
4. Правила внутреннего трудового распорядка.
5. Трудовой договор.

Форма расчётного листа

Расчётный лист за 2020 год

Сотрудник: Ф.И.О.	Подразделение:
Табельный номер:	Должность:

Вид	Дни	Часы	Период	Сумма	Вид	Период	Сумма
1. Начислено					2. Удержано		
Оплата по окладу					НДФЛ		
За качество выполненных работ, согласно баллов					Профвзносы		
Всего начислено					Всего удержано		
3. Доходы в не денежной форме					4. Выплачено		
					(вед. № от)		
Всего доходов в не денежной форме					Всего выплачено		
Долг за предприятием на начало месяца					Долг за работником на конец месяца		

Директор МКУ ДО ДЮСШ
г. Минеральные Воды



[Handwritten signature]

С.Ф. Таранцов

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МКУ ДО ДЮСШ
г. Минеральные Воды

[Handwritten signature]

А.Н. Левандин



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета
МКУ ДО ДЮСШ
г. Минеральные Воды


А.Н. Левандин

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МКУ ДО ДЮСШ
г. Минеральные Воды


С.Ф. Таранцов

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
г. МИНЕРАЛЬНЫЕ ВОДЫ**

НА 01 ЯВАРЯ 2020 ГОДА

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений на 2015 год, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года протокол № 11, Письмом Министерства спорта Российской Федерации № ВМ-04-10/2554 от 12 мая 2014 года «О направлении Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации», постановлением администрации Минераловодского городского округа от 27.03.2017 года № 687 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников казенных и бюджетных учреждений Минераловодского городского округа», и устанавливает рекомендованные условия оплаты труда работников муниципальных учреждений Минераловодского городского округа (далее – Учреждение) подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации минераловодского городского округа, приказа № 20 от 15.03.2019 года комитета по физической культуре и спорту администрации Минераловодского городского округа «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку по видам спорта», а также приказа № 88 от 24.09.2019 года комитета по физической культуре и спорту администрации Минераловодского городского округа «О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации Минераловодского городского округа».

Установление и изменение систем оплаты труда работников МКУ ДО ДЮСШ г. Минеральные Воды (далее – ДЮСШ) осуществляется с учетом:

а) Трудового законодательства, указов Президента Российской Федерации, постановлений Правительства РФ, приказов Минспорта РФ, и иных правовых актов в сфере физической культуры и спорта, в части оплаты труда работников бюджетной сферы;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на значительное увеличение доли тарифной (постоянной) части заработка работников в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения соответствующего профсоюза;

к) порядка аттестации работников ДЮСШ, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем ДЮСШ с учетом мнения представительного органа работников, первичных профсоюзных организаций или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

м) установления стимулирующих выплат молодым специалистам (под которыми понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в ДЮСШ, осуществляющие спортивную подготовку, а также тренерам, тренерам-преподавателям, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами).

Раздел 1.
Профессиональные квалификационные группы должностей
и должностные оклады работников
муниципального казённого учреждения дополнительного образования
детско-юношеская спортивная школа г. Минеральные Воды

1.1. Должностной оклад руководителя ДЮСШ устанавливается в зависимости от групп по оплате труда.

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Директор имеющий 1 квалификационную категорию имеющий высшую квалификационную категорию (соответствие)	17280	16197	15218	14328
		19563	18324	17191	16170
2	Заместитель руководителя	17624	16508	15488	14564
3	Заместитель директора по УВР	17624	16508	15488	14564

В размер должностного оклада заместителя руководителя, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Первый квалификационный уровень

Заведующий хозяйством – 5 176,00 необходимо производить до счет до минимального размера оплаты труда, что составляет на 01.01.2020 г. – 12 130,00 рублей.

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Первый квалификационный уровень

Специалист по закупкам – 5 774,00 необходимо производить до счет до минимального размера оплаты труда, что составляет на 01.01.2020 г. – 12 130,00 рублей.

1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	второй квалификационный уровень	Тренер-преподаватель	5 977,00
2	третий квалификационный уровень	Методист	6 564,00

1.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов физической культуры и спорта второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	первый квалификационный уровень	Инструктор по спорту	5 581,00
2	второй квалификационный уровень	Тренер	5 990,00

1.6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих профессии рабочих».

Первый квалификационный уровень

Уборщик служебных помещений – 4 269,00 необходимо производить до счет до минимального размера оплаты труда, что составляет на 01.01.2020 г. – 12 130,00 рублей.

1.7. Профессиональная квалификационная группа должностей специалистов физической культуры и спорта

Второй квалификационный уровень

Инструктор по спорту – 5 581,00 необходимо производить до счет до минимального размера оплаты труда, что составляет на 01.01.2020 г. – 12 130,00 рублей.

1.8. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

Третий квалификационный уровень

Методист – 6 564,00 необходимо производить до счет до минимального размера оплаты труда, что составляет на 01.01.2020 г. – 12 130,00 рублей.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	За работу в сельской местности	25 (ежемесячно)
2	Тренерам-преподавателям, имеющим в числе учащихся спортсменов, выполнивших (подтвердивших) разряд КМС на этапе спортивного совершенствования и имеющих звание «Мастер спорта России» на этапе высшего спортивного мастерства, за специализацию(****)	15 (ежемесячно)

(****) – учебные группы на этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства утверждаются вышестоящими органами управления по подчиненности.

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

Выплаты педагогическим работникам производятся:

- за звание «Отличник физической культуры», а также за звание «Почетный работник общего образования РФ» в размере – 10% (ежемесячно) от должностного оклада;

- за результативность и эффективность работы, согласно Положению о распределении части фонда оплаты работников ДЮСШ, утвержденного руководителем, а также сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности работы работника, утвержденного руководителем в сумме за 1 балл, согласно приказу руководителя учреждения (ежемесячно), стоимость балла определяется приказом директора ДЮСШ;

- за стаж непрерывной работы (ежемесячно) от должностного оклада, при стаже работы:

а) от 1 года до 3 лет – 5%;

б) от 3 лет до 5 лет – 10%;

в) свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается время работы в образовательном учреждении:

а) время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы, в связи с

направлением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- б) периоды временной нетрудоспособности;
- в) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- г) время военной службы.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающие право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются директором ДЮСШ г. Минеральные Воды;

- за наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

а) за наличие второй квалификационной категории (до конца срока её действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

б) за наличие первой квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

в) за наличие высшей квалификационной категории – 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Выплаты работникам, осуществляющим спортивную подготовку по видам спорта (тренерам) производятся (с учётом особенностей оплаты труда тренерского состава):

- за стаж непрерывной работы (ежемесячно) от должностного оклада, при стаже работы:

- а) от 5 лет до 10 лет – 5%;
- б) от 10 лет до 15 лет – 10%;
- в) от 15 лет до 20 лет – 15%;
- г) от 20 лет до 25 лет – 20%;
- д) от 25 лет до 30 лет – 25%;
- в) свыше 30 лет – 30%.

- за наличие квалификационной категории устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

а) за наличие второй квалификационной категории (до конца срока её действия) или работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – 10% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (тренерской работы);

б) за наличие первой квалификационной категории – 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема спортивной нагрузки (тренерской работы);

в) за наличие высшей квалификационной категории – 30% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема спортивной нагрузки (тренерской работы).

**Размеры выплат за опыт и достижения работникам,
имеющим государственные и ведомственные звания и награды**

Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
За почётные звания (спортивные), государственные награды, почётные знаки – «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	До 50%
За спортивные звания и почётные знаки – «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Отличник физической культуры и спорта»	До 20%

**Размеры
стимулирующей выплаты работникам за результативное участие
в подготовке спортсмена (команды),
участвующего в соревнованиях**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, тренера- преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды) и самим спортсменом	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерском у составу (второй тренер)	иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2 – 3	до 160	до 16	до 8
		4 – 6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4

1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2 – 3	до 100	до 10	до 5
		4 – 6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2 – 3	до 80	до 8	до 4
		4 – 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2 – 3	до 60	до 6	до 3
		4 – 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2 – 3	до 80	до 8	до 4
		4 – 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 – 3	до 60	до 6	до 3
		4 – 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1

2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 – 3	до 40	до 4	до 2
		4 – 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2 – 3	до 80	до 8	до 4
		4 – 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 – 3	до 60	до 6	до 3
		4 – 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ	1	до 60	до 6	до 3
		2 – 3	до 40	до 4	до 2
		4 – 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-

	(финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)				
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональны х и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2 – 3	до 20	до 2	до 1
		4 – 6	-	-	-
		участие	-	-	-

3.1. Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку спортсмена устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

3.2. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава применять стимулирующие выплаты молодым специалистам.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются тренерам, тренерам-преподавателям, другим специалистам в возрасте до 35 лет в течение 3 первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

- состоят в трудовых отношениях с учреждением, осуществляющим спортивную подготовку на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку;

- участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.

Устанавливаются следующие стимулирующие надбавки:

- до 50% к должностному окладу - молодому специалисту, трудовой стаж

которого не превышает 3 лет;

- до 10% тренеру-наставнику по утвержденным критериям.

3.3. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, осуществляющим спортивную подготовку, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса.

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерий	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы (не менее 80%)	До 30
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание) (не менее 80%)	До 30
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1 - 3 места	До 40

3.4. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются к должностному окладу, ставка заработной платы устанавливается работнику по результатам оценки его деятельности по показателям и критериям с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Критерии и показатели разрабатываются самостоятельно учреждением по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются к должностному окладу, ставка заработной платы работника устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в размере до 3-кратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Решение об установлении и размер выплат за качество выполняемых работ к

должностному окладу принимается на основании протокола комиссии учреждения в соответствии с Перечнем критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера работникам учреждений за результативность и эффективность работы.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда).

Раздел 4.

Порядок премирования по итогам работы

Премирование работников производится за счёт фонда экономии заработной платы. Размер премии работникам, устанавливается в процентах от должностного оклада. Размер премии работников подлежит снижению в следующих случаях:

- нарушение Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов школы – 30-70% размера премии;
- некачественное выполнение должностных инструкций (функциональных обязанностей) – 30-100% размера премии;
- не соблюдении требований по ведению документации – 30-150% размера премии;
- низкий уровень исполнительской дисциплины – 30-150% размера премии.

Премирование работников ДЮСШ производится на основании приказа директора ДЮСШ.

Снижение размера премии осуществляется на основании приказа директора ДЮСШ.

Премирование работников ДЮСШ производится по результатам работы за квартал, по итогам работы за год, ко Дню Учителя и в случае образования фонда экономии, оплаты труда работникам ДЮСШ, может производиться премирование с учетом их личного вклада в работу.

Премирование работников и размер премии конкретному работнику устанавливается приказом директора ДЮСШ:

- по итогам работы за квартал (1-4 квартал) от 30 до 250%;
- ко Дню Учителя от 30 до 250%;
- по итогам работы за год от 30 до 250%,

а также директор ДЮСШ устанавливает ежемесячную и ежеквартальную премию из экономии ФОТ, размер премии устанавливается директором ДЮСШ и максимальным размером не ограничивается.

Тренерам-преподавателям, тренерам за: достижение учащимися высоких показателей, повышения квалификационного уровня, подготовку высококвалифицированных спортсменов, организацию и проведение спортивных мероприятий, высокий уровень решения конфликтных ситуаций, высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации), организацию сотрудничества с родителями, профессиональную ответственность, качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства.

Заместителю директора, методисту за: качество выполнения плана

внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, высокое качество подготовки документации к новому учебному (тренировочному) году, текущего и перспективного планирования, подготовки документации для лицензирования, своевременное и качественное предоставление отчетности, организацию контроля учебно-воспитательного процесса, уровень аттестации педагогических работников и работников осуществляющих спортивную подготовку по видам спорта, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, качество ведения документации, качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства.

Работникам административно хозяйственного персонала за: своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства.

Директору премия выплачивается на основании приказа учредителя.

Раздел 5.

Условия оплаты труда тренеров-преподавателей, тренеров осуществляющих спортивную подготовку по видам спорта

5.1. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки устанавливается на весь период по часам учебно-тренировочной работы.

№ п/п	Этап подготовки	Период обучения	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Норматив оплаты труда (процент на 1 занимающегося)
1.	Спортивно-оздоровительный	Весь период	15	6	по часам
2.	Начальный	До года	15	6	по часам
		Свыше года	14	9	по часам

5.2. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки устанавливается с учетом режима учебно-тренировочной работы.

№ п/п	Этап подготовки	Период обучения	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя по спорту за подготовку 1 занимающегося (в процентах от ставки)			Максимальный режим учебно-тренировочной работы (часов в неделю)
			Группа видов спорта			
			1	2	3	
1.	Учебно-тренировочный	1 год	6	5	4	12
		2 год	9	8	7	14
		3 год	12	11	10	18
		4 год	13	12	11	18
		5 год	14	13	12	18
2.	Спортивного совершенствования	До 1 года	20	17	17	24
		Свыше 1 года	30	23	20	28
3.	Высшего спортивного мастерства	Весь период	40	35	25	32

Минимальная наполняемость учебно-тренировочных групп 1 года обучения – 10 человек, максимальная наполняемость – 20 человек; минимальная наполняемость учебно-тренировочных групп свыше 1 года – по согласованию с директором, так же группы спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства.

Максимальная наполняемость учебно-тренировочных групп свыше 1 года:

- 2 год – 20 человек;
- 3 год – 16 человек;
- 4 год – 16 человек;
- 5 год – 16 человек;

Группы спортивного совершенствования:

- до года – 14 человек;
- свыше 1 года – 12 человек.

Группы высшего спортивного мастерства – 8 человек (весь период).

а) Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

б) При объединении в 1 группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать 2-х разрядов, а их количественный состав на этапе высшего спортивного мастерства – 8 человек; спортивного совершенствования – 12 человек; учебно-тренировочном – 16 человек (для занимающихся свыше 2-х лет) и 20 человек (для занимающихся до 2-х лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

в) В видах спорта, включенных в 1 группу, кроме основного тренера-

преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и другим) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

5.3. Группы видов спорта.

Возраст (лет)	I группа	II группа	III группа
Олимпийские виды			
6	Художественная гимнастика		
8		Баскетбол, Футбол	
9	Лёгкая атлетика	Волейбол	
10	Бокс, Дзюдо, Спортивная борьба, Каратэ		
Неолимпийские виды			
10			Всестилевое Каратэ, Кикбоксинг, Самбо

5.4. Норматив оплаты труда тренеров осуществляющих спортивную подготовку за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки устанавливается с учётом режима тренировочной работы.

Этап спортивной подготовки	Период	Максимальное количество занимающихся в одной группе, человек	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена	Минимально допустимый объем нагрузки из расчета ставки (равный коэффициенту при почасовом методе расчета) - расчетные нормативы для работы с группой	Минимальное кол-во спортсменов при «подушном» методе, уравнивающим оплату труда с почасовым методом расчета (для сравнения), человек
ВСМ	Весь период	8	32	45	1,78	5
ССМ	Свыше года	10	28	39	1,55	6
ССМ	До года	12	24	24	1,33	6
Т (СС)	Углубленной специализации (Т-2)	12	18	15	1,00	7
	Начальной	14	12	9	0,67	7

	специализации (Т-1)					
НП	Свыше года (НП-2)	20	8	6	0,44	7
	До одного года (НП-1)	25	6	3	0,33	11
СО	Весь период	30	6	2,2	0,33	15

Количество занимающихся и объем тренировочной деятельности определяются федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта.

Сокращения, используемые в таблице:

СО – спортивно-оздоровительный этап;

НП – этап начальной подготовки;

Т (СС) – тренировочный этап (этап спортивной специализации);

ССМ – этап совершенствования спортивного мастерства;

ВСМ – этап высшего спортивного мастерства.

Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (Ks) (кроме указанных ниже) – 1,0.

Для базовых видов спорта (кроме командных игровых) – 1,1.

Для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми – 0,9.

Для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми – 0,8.

Для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в субъекте Российской Федерации – от 0,8 до 0,5.

Уровень соревновательной конкуренции определяется по одному или нескольким следующим показателям:

отсутствие более двух лет чемпионата (первенства) субъекта Российской Федерации по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;

в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня субъекта Российской Федерации не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

Коэффициент специализации:

для неспециализированных отделений – 1,00 (0,0%);

Раздел 6.

Расчет размера заработной платы работников

Руководителям учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, в целях приведения содержания трудовых договоров в соответствие с требованиями статьи 57 ТК РФ и приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об

утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» рекомендуется конкретизировать условия оплаты труда работников в их трудовых договорах, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы доплат, надбавок и иных стимулирующих выплат.

6.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении должностного оклада директора, заместителя учитывается:

- группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются директором ДЮСШ (коллективным договором и локальными нормативными актами) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников данного учреждения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Штатное расписание утверждается директором ДЮСШ и согласовывается с учредителем.

6.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Размеры окладов (должностных окладов) ставок увеличиваются (индексируются) в соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), за счет субсидий соответствующего бюджета Минераловодского городского округа Ставропольского края.

6.3. Согласно постановлению Министерства труда России от 30.06.2003 № 41 тренеры-преподаватели, тренеры вправе работать по совместительству на условиях трудового договора в свободное время, причем как по месту их основной работы, так и в других учреждениях, в том числе по аналогичной должности, специальности, включая случаи, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность работы по совместительству тренеров-преподавателей, тренеров в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Тренер (тренер-преподаватель) по совместительству, тренирующий спортсменов (спортсменов-инструкторов) тренирует не более половины месячной нормы рабочего времени. Оставшееся время спортсмен (спортсмен-инструктор) проходит самостоятельную подготовку согласно

индивидуальным планам подготовки.

Раздел 7. Нормирование труда

Под нормированием труда работников ДЮСШ, осуществляющих преподавательскую и спортивную подготовку, понимается определение нормы труда (количества занимающихся в группах, уровень подготовки и пр.) на ставку (далее – Тарифицирование). Нормы нагрузки должны быть указаны в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) – эффективных контрактах. Тарифицирование проводится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения с учетом следующих особенностей:

- Тарифицирование работников составляется ежегодно, не позднее чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) сезона;

- нормирование труда целесообразно производить с использованием следующих методов:

- а) по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени («почасовой» метод);

- б) по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией («подушный» или «подушевой» метод);

- в) по количеству групп по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта («групповой» метод) при условии наполняемости групп не ниже минимального;

- г) по результатам спортивных достижений занимающихся за определенный период подготовки («рейтинговый» метод).

Тарифицирование работников, участвующих в реализации программ с несколькими группами занимающихся, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе.

Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ, проводится в соответствии с планом комплектования ДЮСШ, осуществляющих спортивную подготовку, тарификационными списками работников (далее – Тарификация), локальными нормативными актами учреждения, при этом используя:

- а) бригадный метод работы (работа по реализации программы более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом занимающихся, закрепленным персонально за каждым специалистом).

Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов) и вкладу в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы;

- б) одновременная работа двух и более работников, реализующих программу с

одним и тем же контингентом занимающихся, закрепленным одновременно за несколькими специалистами, с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта), либо в соответствии с федеральными государственными стандартами или федеральными государственными требованиями.

Тарифицирование указанных работников осуществляется с учетом их одновременной работы с занимающимися.

Раздел 8. Формирование фонда оплаты труда

Настоящим Положением предлагается учитывать следующие подходы к формированию фонда оплаты труда работников ДЮСШ, осуществляющих спортивную подготовку:

- формирование фонда оплаты труда осуществляется за счет средств бюджета Минераловодского городского округа и средств;

- фонд оплаты труда работников учреждения формировать на календарный год;

- в структуру фонда оплаты труда включать три основных составляющих:

- а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (базовая часть);

- б) выплаты стимулирующего характера;

- в) выплаты компенсационного характера;

- на выплаты стимулирующего характера направляется (резервируется) не менее 30% фонда оплаты труда.

В случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику производится выплата заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда. В соответствии со статьей 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить отдельно по каждой из должностей;

- увеличение (индексация), окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения производить в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Соглашение
по охране труда работодателей и уполномоченных работниками

представительных органов МКУ ДО ДЮСШ г. Минеральные Воды
(наименование учреждения)

№ п\п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т. ч. женщин	всего	в т. ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Ремонт административного здания	м ²	300	200,00 (спонсорская помощь)	до 09.01.2021 г.	Таранцов С.Ф.	7	4	—	—
2	Асфальтировка прилегающей территории административного здания	м ²	500	500,00 (спонсорская помощь)	до 01.12.2020 г.	Таранцов С.Ф.	7	4	—	—

Директор МКУ ДО ДЮСШ
г. Минеральные Воды

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МКУ ДО ДЮСШ
г. Минеральные Воды



С.Ф. Таранцов

А.Н. Левандин



«Утверждаю»

Директор МКУ ДО ДЮСШ
г. Минеральные Воды

С.Ф. Таранцов

«___» _____ 2017 г.

«Согласовано»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКУ ДО ДЮСШ

г. Минеральные Воды

А.Н. Левандин

«___» _____ 2017 г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка для работников
муниципального казённого учреждения
дополнительного образования
детско-юношеская спортивная школа
г. Минеральные Воды**

г. Минеральные Воды
2017 г.

1. Общие положения

1.1. Назначение правил внутреннего распорядка.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны на основе законодательства Российской Федерации и предназначены для обеспечения нормального хода учебно-тренировочной, воспитательной, организационной и спортивно-массовой деятельности муниципального казённого учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа г. Минеральные Воды (далее – ДЮСШ).

Установления правильных взаимоотношений между администрацией и работниками, укрепления дисциплины труда.

Правила внутреннего трудового распорядка являются обязательными для соблюдения тренерами-преподавателями, администрацией и другими работникам.

1.2. Содержание Правил внутреннего трудового распорядка.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка ДЮСШ являются локальными правовым актом, который включает в себя нормы и порядок найма и увольнения работников, закрепляет основные права и обязанности работников, вопросы управления и трудовой деятельности работников, рабочее время и его использование, стимулирование трудовой активности, ответственности за нарушение трудовой дисциплины.

1.3. Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются общим собранием ДЮСШ.

1.4. Изменение Правил внутреннего трудового распорядка.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка могут быть изменены и дополнены в следующих случаях – изменение действующего законодательства, при существенных изменениях в условиях организации труда ДЮСШ. Изменения и дополнения Правил осуществляется в порядке, указанном в п. 1.3 настоящих Правил.

1.5. Сфера действия Правил внутреннего трудового распорядка.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников ДЮСШ с момента их утверждения общим собранием ДЮСШ.

2. Порядок найма, перевода, отстранения и увольнения работников ДЮСШ

2.1. Заключение Трудового договора.

Отношения работников ДЮСШ и администрации регулируются Трудовым договором, условия, которого не могут противоречить трудовому законодательству Российской Федерации.

Трудовой договор в письменной форме заключается при найме работника. Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только с их согласия.

При заключении трудового договора, работник обязан предъявить трудовую книжку (кроме лиц, нанимаемых впервые), документ удостоверяющий личность работника, документ о полученном образовании или профессиональной подготовке, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в ДЮСШ по состоянию здоровья, справка из МВД о не/судимости.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

Запрещается требовать при приеме на работу документы, помимо предусмотренных законодательством. На всех работников, принимаемых в ДЮСШ, директор издает приказ о приеме на работу. Приказ объявляется работнику под расписку. В приказе должны быть указаны:

- наименование должности в соответствии с едиными тарифно-квалификационными характеристиками и условия оплаты труда.

Фактическим допущением к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

2.2. На всех работников ДЮСШ ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством. При заполнении трудовых книжек директор ДЮСШ руководствуется Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки хранятся как бланки строгой отчетности ДЮСШ.

2.3. На каждого работника ДЮСШ ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копии документа об образовании, медицинского заключения с отсутствием противопоказаний для работы в ДЮСШ, выписки из приказов о назначениях, переводе, увольнении, а так же поощрениях наградах и взысканиях.

2.4. Обязанности при найме на работу.

При поступлении работника на работу руководитель обязан: ознакомить его с порученной работой (должностью), с должностной инструкцией (под роспись), условиями труда, разъяснить ему права и обязанности, ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка, с режимом рабочего времени и времени отдыха, ознакомить его с инструкциями об организации охраны жизни и здоровья детей. Установленным порядком работы с документами, проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охраны и другими правилами по охране труда с оформлением в установленном порядке в журнале регистрации.

2.5. Перевод на другую работу.

Руководитель ДЮСШ может перевести на другую работу в соответствии с законодательством о труде, только при наличии его согласия, кроме случаев производственной необходимости и простоя. Такой перевод оформляется простоем. Перемена рабочего места, участка работы, например учебных групп: ГНП, УТГ, в которых тренер-преподаватель ведет занятия, помещения (спортивного сооружения), структурного подразделения в рамках ДЮСШ не требует согласия работника и производится по распоряжению администрации в одностороннем порядке, при условии, если это не влечет за собой изменение должности, специальности, квалификации, размера заработной платы, рабочего времени и других существенных условий труда. Такие перемены законодатель именуется перемещением.

2.6. Отстранение от работы.

Для пресечения противоправного поведения работника ДЮСШ директор или заместитель директора обязан отстранить его от работы: при появлении его на рабочем месте в нетрезвом состоянии, при грубом нарушении безопасности учебного процесса, при отказе прохождения инструктажа и проверке знаний по

охране труда и обеспечении безопасности учебного процесса, с соответствующим оформлением в журнале регистрации инструктажа по охране труда.

2.7. Прекращение трудового договора – может иметь место в случаях указанных в законодательстве РФ, а также при совершении серьезных дисциплинарных проступков, предусмотренных в пункте 2.6 настоящих Правил прекращения трудового договора по инициативе администрации ДЮСШ, должно быть обосновано. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора ДЮСШ. В день увольнения директор обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью формулировки об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующие статьи пункта закона. Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные трудовые права и обязанности работников ДЮСШ

3.1. Работники имеют следующие основные права:

- право на свободное объединение в профессиональные союзы;
- право на коллективное ведение переговоров;
- право собраний;
- право на участие в управлении ДЮСШ;
- на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- право защищать свои права и законные интересы всеми способами, не противоречащими закону;
- педагогические работники ДЮСШ в порядке, установленном законодательством РФ, пользуются правом на получение пенсии по выслуге лет до достижения ими пенсионного возраста.

3.2. В отношении выполняемой работы, работники имеют следующие основные трудовые права:

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- свободно выбирать и использовать методики обучения и воспитания учащихся;
- повышать свою квалификацию;
- аттестоваться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получить ее при условии прохождения аттестации;
- на сокращенную продолжительность рабочего дня не более 36 часов в неделю и нормативный рабочий день не более 6 часов в день;
- на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск;
- на своевременное получение вознаграждения, установленного законодательством;

3.3. На работников возлагаются следующие основные профессиональные обязанности соблюдать законодательство о труде и настоящие Правила:

- выполнять добросовестно свои трудовые обязанности, возложенные на них должностными инструкциями;
- соблюдать трудовую дисциплину, вовремя являться на работу;
- соблюдать установленную продолжительность рабочего дня;

- находиться на занятиях в спортивной форме и обуви;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои обязанности;
- своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- соблюдать инструкцию по охране труда, технике безопасности учебного процесса, производственной санитарии и гигиены, противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- соблюдать установленный порядок ведения и хранения документации;
- своевременно проходить медицинское освидетельствование;
- быть всегда внимательным к детям, вежливым с родителями и членами коллектива;

- работники ДЮСШ несут ответственность за жизнь и здоровье вверенных им учащихся во время мероприятий проводимых вне ДЮСШ тренерами-преподавателями.

Должностные обязанности работников ДЮСШ определяются настоящими Правилами, должностной инструкцией, квалификационными характеристиками работников. Конкретные обязанности работников определяются должностными инструкциями, которые разрабатываются администрацией совместно с профсоюзным комитетом на основе квалификационных характеристик. Должностные инструкции утверждаются директором ДЮСШ.

3.4. Основные обязанности администрации. Администрация ДЮСШ обязана:

- организовать труд работников ДЮСШ так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, знал свои должностные обязанности;
- обеспечить безопасные условия труда, исправное состояние мест занятий;
- неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда;
- принимать меры по обеспечению ДЮСШ спортивным инвентарем, формой, обувью, предусмотренными табелем инвентаря и оборудования;
- укреплять трудовую дисциплину, постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на создание условий для эффективного труда, устранения потерь рабочего времени, борьбы с нарушителями трудовой дисциплины, опираясь на трудовой коллектив;
- совершенствовать формы организации учебно-тренировочной, воспитательной, инструктивно-методической и спортивно-массовой работы с учащимися, а так же контроля за этой работой;
- обобщать и внедрять в работу тренеров-преподавателей лучший педагогический опыт;
- проводить мероприятия по повышению уровня теоретической подготовки и деловой квалификации тренеров-преподавателей;
- поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечить их участие в управлении ДЮСШ, используя для этого собрания трудового коллектива, заседания педагогического и тренерского советов, создавать условия для развития критики недостатков работы, анализа их возникновения, рассматривать все поступающие предложения сотрудников, поощрять лучших работников, и пропагандировать их положительный опыт;
- перед началом учебного года до ухода в отпуск, устанавливать объем учебной нагрузки тренерам-преподавателям в соответствии с результатом их

работы за предыдущий год, по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации (далее – Профком);

- выдавать заработную плату в установленные сроки, правильное применение действующих условий оплаты труда, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы;

- своевременно предоставлять отпуск всем работникам ДЮСШ в соответствии с графиком и необходимостью обеспечения нормальной деятельности ДЮСШ;

- администрация ДЮСШ несет ответственность за жизнь и здоровье детей во время их пребывания в ДЮСШ, а так же во время мероприятий, проводимых с учащимися;

- администрация осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

4. Управление трудовой деятельностью и руководство ДЮСШ

4.1. Управление ДЮСШ, его имуществом осуществляется в соответствии с законодательством РФ, Уставом ДЮСШ, учредительным договором и настоящими Правилами. Общее руководство ДЮСШ осуществляет директор.

4.2. Рабочее время и его использование.

4.2.1. Рабочее время тренеров-преподавателей определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДЮСШ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, трудовым договором.

Расписание составляется администрацией ДЮСШ по согласованию с Профкомом исходя из педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренера-преподавателя. По возможности тренеру-преподавателю предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Расписание должно быть объявлено тренеру-преподавателю под расписку и вывешено на видном месте.

Тренерам-преподавателям запрещается по своему усмотрению изменять расписание и место проведения занятия.

Вследствие особого характера труда тренера-преподавателя необходимо учитывать двухсменную работу общеобразовательных школ города. В ДЮСШ рабочий день разделен на части с тем, что бы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

4.2.2. Во время осенних, зимних и весенних каникул в общеобразовательных школах тренеры-преподаватели проводят занятия по расписанию, действовавшему непосредственно перед наступлением каникул.

Во время летних каникул, несовпадающих с очередным отпуском, тренеры-преподаватели привлекаются администрацией ДЮСШ к педагогической, организационной или методической работе в пределах времени их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы тренеров-преподавателей в каникулярное время устанавливается администрацией ДЮСШ по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2.3. Администрация ДЮСШ обязана организовать учет рабочего времени всех работников ДЮСШ.

Тренеры-преподаватели пользуются правом на нормированный шести часовой рабочий день, в это время они ведут учебные занятия, участвуют в работе педсовета, тренерского совета, метод, объединения, выполняют другую планируемую администрацией работу, соответствующую должностным обязанностям тренера-преподавателя, его трудовому договору.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждёнными в установленном порядке. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Короткие перерывы между занятиями – 10 минут являются рабочим временем. Рабочий день руководящего работника, административно-хозяйственного персонала определяется графиком работ, составленным из расчета сорока часовой рабочей недели. В ДЮСШ при составлении расписания учебно-тренировочных занятий, занятия распределяются по дням недели и по часам рабочего дня в соответствии с учебными планами и установленной педагогической нагрузкой. При этом до начала занятий тренеры, должны заблаговременно выполнить подготовительные работы (переодеться в спортивную форму, подготовить спортивный инвентарь и т.д.).

Время выполнения подготовительных работ не включается в педагогическую нагрузку.

Продолжительность учебно-тренировочных занятий устанавливается в соответствии с учебной программой и учебными планами, утвержденными учредителем.

Продолжительность одного занятия в группах СОГ не должна превышать двух академических часов, ГНП-1 года обучения не должна превышать двух академических часов, ГНП-2,3 года обучения не должна превышать трёх академических часов, на учебно-тренировочном этапе обучения не должна превышать более трёх академических часов.

4.2.4. Общеустановленным выходным днем является воскресенье. Привлечение тренеров-преподавателей к работе в установленные для них выходные, а так же праздничные дни – запрещается.

4.2.5. Администрация ДЮСШ обязана организовать учет явки на работу и ухода с работ.

4.2.6. Общее собрание работников ДЮСШ проводится по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

Заседания педсовета проводятся один раз в квартал.

Тренерские советы и заседания методического объединения не реже одного раза в месяц.

Продолжительность заседания педагогического, тренерского советов и методических объединений, собраний трудового коллектива, как правило, не должна превышать двух часов.

4.2.7. График отпусков устанавливается и утверждается администрацией ДЮСШ, по согласованию с Профкомом, с учетом необходимости обеспечения нормального хода деятельности ДЮСШ.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 14 календарных дней до окончания финансового года и доводится до сведения всех работников ДЮСШ в соответствии с законодательством.

5. Запрещается в рабочее время

5.1. Отвлекать тренеров-преподавателей от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий не связанных с учебно-воспитательной деятельностью.

5.2. Созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.3. Делать замечания по поводу работы во время учебных занятий, в случае необходимости, такие замечания делаются администрацией после занятия.

5.4. Посторонние лица могут присутствовать на учебно-тренировочных занятиях только с разрешения администрации ДЮСШ.

6. Учебная нагрузка и оплата труда тренеров-преподавателей

6.1. Учебная нагрузка тренера-преподавателя устанавливается директором ДЮСШ по согласованию с Профкомом, в зависимости от количества групп (количества занимающихся и количества учебных часов, отведенных для подготовки учебных групп и конкретных условий занятий), т.е. выделяемого времени для проведения учебных занятий.

6.2. Директор ДЮСШ несет ответственность за реальность устанавливаемой каждому тренеру-преподавателю учебной нагрузки и за ее выполнение.

6.3. Неполная учебная нагрузка может быть определена тренеру-преподавателю с его согласия, выраженного в письменной форме. Объем учебной нагрузки должен быть, как правило, стабильным на протяжении учебного года.

6.4. С уменьшением учебной нагрузки у тренера-преподавателя ДЮСШ в период учебного года допускается только в случае отсева учащихся, являющегося причиной для закрытия групп или при не укомплектовании учебной группы в установленные администрацией ДЮСШ сроки.

6.5. Исчисление заработной платы тренерам-преподавателям производится из расчета месячной ставки заработной платы, установленной в соответствии с разрядом оплаты труда, определенным в зависимости от присвоенной квалификационной категории, с учетом возможных надбавок, устанавливаемых ежегодно при тарификации, размеров нормативов оплаты труда и числа, занимающихся под его руководством.

6.6. Ставки заработной платы тренеров-преподавателей устанавливаются за 18 часов учебно-преподавательской работы, включая время, затраченное на подготовку к занятиям, а так же время участия со спортсменами в соревнованиях.

6.7. Результаты тарификации могут быть пересмотрены в течение года при изменении отдельных критериев, предусмотренных в тарификационном списке. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.8. Критерии оценки работы тренеров-преподавателей на этапах подготовки.

6.8.1. Спортивно-оздоровительный этап:

- стабильность состава занимающихся, посещаемость ими учебно-тренировочных занятий;
- динамика индивидуальных показателей развития физических качеств занимающихся;
- уровень освоения основ гигиены и самоконтроля.

6.8.2. Этап начальной подготовки:

- стабильность состава занимающихся;
- динамика прироста индивидуальных показателей физической подготовленности занимающихся, навыков гигиены и самоконтроля.

6.8.3. Учебно-тренировочный этап:

- состояние здоровья, уровень физического развития занимающихся;
- динамика уровня подготовленности в соответствии с индивидуальными способностями занимающихся, освоение объемов тренировочных нагрузок, предусмотренных программой ДЮСШ, освоение теоретического раздела.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей в обучении и воспитании учащихся ДЮСШ, продолжительный и безупречный труд, достижения высоких спортивных результатов учащимися, и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение Почетными грамотами;
- награждение значком «Отличник народного просвещения».

Поощрение объявляется приказом, доводится до сведения всего коллектива и заносится в трудовую книжку. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

За особые трудовые заслуги представляются, в установленном порядке, к награждению орденами и медалями, к присвоению почетных званий.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника, возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а так же иных мер предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация ДЮСШ применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

8.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него должностной инструкцией, настоящими правилами или трудовым договором, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного воздействия, за прогул

(в том числе за отсутствие на рабочем месте более 3-х часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, за появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, совершении по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного в порядке, предусмотренном законом, за совершение работником ДЮСШ выполняющим воспитательные функции аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы, повторное, в течение года грубое нарушение устава ДЮСШ, применение, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим, или психическим насилием над личностью воспитанника.

8.4. Дисциплинарные взыскания применяются директором ДЮСШ в пределах представленных ему прав.

8.5. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться: тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершил, предшествующая работа и личность работника, дисциплинарные взыскания применяются непосредственно за обнаружением поступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

8.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

8.7. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не могут служить препятствием для применения взыскания.

8.8. Работники, избранные в состав профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома, а председатель без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику в трехдневный срок. Приказ, в необходимых случаях, доводится до сведения работников ДЮСШ. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются.

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

8.11. Директор по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при том проявил себя, как добросовестный работник.

8.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством.

Трудовой договор №

муниципальное казённое учреждение дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа г. Минеральные Воды, (МКУ ДО ДЮСШ г. Минеральные Воды), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Таранцова Сергея Федоровича, действующего на основании «Устава», с одной стороны, и гражданин

(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, договорились заключить настоящий трудовой договор о нижеследующем

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности _____

(наименование должности, профессии, специальности с указанием квалификации), а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

1. Осуществляет набор в спортивную школу в группы спортивной и оздоровительной направленности детей и подростков, желающих заниматься физической культурой и спортом и не имеющих медицинских противопоказаний.
2. Проводит учебно-тренировочную и воспитательную работу, принимает меры по сохранению контингента учащихся в течение срока обучения.
3. Обеспечивает повышение физической, теоретической, морально-волевой, технической и спортивной подготовленности обучающихся, укрепление и охрану их здоровья в процессе занятий.
4. Обеспечивает соблюдение правил и свобод обучающихся.
5. Использует в своей работе наиболее эффективные приёмы, методы и средства обучения спортивной подготовки и оздоровления обучающихся.
6. Проводит отбор и спортивную ориентацию наиболее перспективных для дальнейшего спортивного совершенствования обучающихся.
7. Содействует исключению случаев применения обучающимися различных видов допингов.
8. Разрабатывает годовые и текущие планы подготовки, обеспечивает их выполнение, ведёт установленную документацию и отчётность.
9. Ведёт систематический учёт, анализ, обобщение результатов работы.
10. Участвует в работе педагогических, методических советов, в проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим.
11. Принимает участие с обучающимся в спортивных мероприятиях.
12. Выполняет правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты; проводит инструктаж по охране труда обучающихся с обязательной регистрацией в журнале установленного образца.
13. Извещает администрацию школы о каждом несчастном случае, принимает меры по оказанию первой доврачебной помощи.
14. Повышает свою профессиональную квалификацию.

15. Соблюдает эстетические нормы поведения в школе, в быту, в общественных местах, соответствующие положению педагога.

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

_____ (полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя

_____ (наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: основной
(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____
(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с _____.

7. Дата начала работы _____.

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

II. Права и обязанности Работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя

имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим дополнительным соглашением.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, дополнительного образования, предусмотренных в настоящем трудовом договоре, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад ___ рублей в месяц,
с учётом педагогической нагрузки и числа занимающихся, норматив оплаты труда за одного занимающегося в процентном соотношении от должностного оклада;

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка. За первую половину 20 числа каждого месяца, за вторую половину 20 число каждого месяца.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____ часа в неделю .

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

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

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать)

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дня.

20. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым

соглашением, коллективным договором, настоящего трудового договора

21. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VII. Иные условия трудового договора

22. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

23. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

24. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

25. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

26. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

27. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

28. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации,

предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Х. Заключительные положения

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

30. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

31. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
<u>МКУ ДО ДЮСШ г.Минеральные Воды</u> (наименование организации) Адрес (место нахождения) <u>Ставропольский край</u> <u>г.Минеральные Воды</u> <u>ул. Бибика 13</u> ИНН <u>2630804572</u> директор _____ <u>С.Ф. Таранцов</u> (должность) (подпись) (ф.и.о.)	(ф.и.о.) <u>Адрес места жительства:</u> паспорт выдан дата выдачи _____ (подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора, с локальным актом ознакомлен(а)

(дата и подпись работника)

В настоящем Коллективном договоре

пронумеровано и прошито _____

(_____)

листов



Директор МКУ ДО ДЮСШ

г. Минеральные Воды

С.Ф. Таранцов

«09»

С.Ф. Таранцов

2020 г.