



Директор МАУ ДО «КСШ»

Техильдуров А.Д.-С. Техильдуров А.Д.-С.

20 26 г.

Председатель первичной профсоюзной организации

Галданова О.Ц. Галданова О.Ц.

« 26 » апреля 2026 г.

Коллективный договор
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»
на 2026-2029г.г.



Зах.-Захуров А.А.

г. Кяхта

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Кяхтинская спортивная школа» (далее – Учреждение).

1.2. Основанием для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 04.12.2007 №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение по организациям сферы физической культуры и спорта в Республике Бурятия между Министерством спорта и молодежной политики Республики Бурятия и Бурятской территориальной организацией Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2024-2026 годы;
- иные законодательные и нормативные правовые акты.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора Учреждения (далее - работодатель).
- работники Учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе на заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Администрация и выборный орган первичной профсоюзной организации обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё

действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.14. Все приложения к настоящему Коллективному Договору являются его неотъемлемой частью.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются законодательством Российской Федерации, коллективным и трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам).

2.2. Стороны договорились, что:

2.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Высвобождающуюся в связи с увольнением тренеров-преподавателей тренировочную нагрузку предлагать, прежде всего, тем тренерам-преподавателям, тренировочная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод тренеров-преподавателей на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.3.7. Сообщать первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.3.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- тренеры-преподаватели, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.3.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3,5,6 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.3.10. С учетом мнения первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

2.3.11. При наличии возможностей осуществлять переподготовку работников и повышать квалификацию работников со следующей периодичностью:

- для тренеров-преподавателей - не реже одного раза в три года;
- для специалистов, непосредственно участвующих в осуществлении спортивной подготовки и спортивно-оздоровительной работы - не реже чем один раз в четыре года;
- для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов - не реже чем один раз в пять лет.

2.3.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы

(должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.3.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.3.14. При наличии возможностей у работодателя содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников и приобрести другую профессию.

2.3.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

2.3.16. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3.17. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 86-90 ТК РФ).

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом РФ.

3.3. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа основного и обслуживающего персонала, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для директора и заместителя директора МАУ ДО «КСШ» устанавливается следующий режим рабочего времени:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным - воскресенье;
- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов, в субботу продолжительность рабочего времени сокращается на 2 часа;
- время начала работы - 8.30, время окончания работы - 16.30;

- перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 продолжительностью 60 минут в течение рабочего дня.

3.4. Инструкторам - методистам МАУ ДО «КСШ» устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота воскресенье;
- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 20 минут;
- время начала работы - 8.30, время окончания работы -16.50 ч;
- перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 продолжительностью 60 минут в течение рабочего дня.

3.5. Для главного бухгалтера, специалиста по кадрам и технического персонала, рабочего по ремонту и вахтера 5 рабочих дней неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье. Продолжительность 8 часов в день исходя из этого нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Время начала и окончания рабочего времени и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

- начало работы - 8:00 (понедельник, пятница);
- перерыв для отдыха и питания – 12:00 - 13:00;
- окончание рабочего времени 17:15 (понедельник - четверг);
- окончание рабочего времени 16:00 (пятница).

3.6. В соответствии со ст. 101 ТК РФ устанавливается следующий перечень должностей с ненормированным рабочим днем:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- специалист по кадрам.

3.7. Тренерам - преподавателям устанавливается шестидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю. Тренерский педагогический состав Учреждения работает в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий, календарным планом спортивных мероприятий.

3.7.1. Тренеры-преподаватели работают в соответствии с расписанием тренировок. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя.

3.7.2. В рабочее время тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей включается:

- проведение тренировочных мероприятий;
- индивидуальная работа со спортсменами (занимающимися);
- научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом;
- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга;
- работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых со спортсменами (занимающимися).

3.7.3. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

3.8. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в

письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 93 ТК РФ).

Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

Работникам разрешается работа по внутреннему совместительству только при условии согласования с работодателем, в случае, если такая работа не будет препятствовать выполнению трудовой функции по основному месту работы.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.9. В Учреждении тренировочная нагрузка на новый тренировочный год устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить тренеров-преподавателей с предполагаемой тренировочной нагрузкой на новый тренировочный год до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

При распределении тренировочной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых Учреждение является основным местом работы.

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

3.10. Изменение условий трудового договора осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.11. При установлении нагрузки на новый тренировочный год тренерам-преподавателям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность. Объем тренировочной нагрузки, установленный тренерам в начале тренировочного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам по видам спорта, сокращения количества групп.

3.12. Тренировочная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся к началу тренировочного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной тренировочный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим тренерам-преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.13. При шестидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье, при пятидневной рабочей неделе - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.14. Рабочее время тренеров-преподавателей в период занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на тренера-преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.15. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками тренеров-преподавателей, а также периоды отмены тренировочных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период тренеры-преподаватели осуществляют методическую, организационную работу, связанную с реализацией

программ по видам спорта, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема тренировочной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.16. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.17. Работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.18. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.20. Для работников (кроме тренеров-преподавателей) продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При совпадении предпраздничного рабочего дня с пятницей, рабочий день сокращается еще на 1 час.

3.21. В соответствии с Указом Главы Республики Бурятия № 67 от 13 апреля 2023 года «О дополнительных гарантиях в сфере трудовых отношений отдельным категориям граждан в связи с проведением специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей» устанавливается право супруги (супруга), бывших супруги (супруга) (при условии наличия совместных детей) гражданина, принимающего участие в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей и (или) контртеррористической операции на территориях Курской, Белгородской и Брянской областей (далее - специальная военная операция), имеющих ребенка (детей) дошкольного возраста, на сокращение продолжительности рабочего дня на один час с сохранением заработной платы за полный рабочий день.

3.22. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- 28 календарных дней административно-управленческому и техническому персоналу;
- работающим инвалидам не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
- 42 календарных дней тренерам-преподавателям и инструкторам-методистам на основании Постановления Правительства РФ № 415 от 03.04.2024 г. «О ежегодных

основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.23. На основании Федерального Закона РФ от 19.02.1993 года № 4520-1 т. 14 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» всем работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

3.24. Директору и заместителю директора, главному бухгалтеру предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, за ненормированное рабочее время на основании ст. 119 ТК РФ и п. 4.15. отраслевого соглашения продолжительностью 14 календарных дней.

3.25. Тренерам-преподавателям предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней на основании статьи 348.10 ТК РФ и п. 4.14 отраслевого соглашения.

3.26. Инструкторам-методистам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней на основании п. 4.15 отраслевого соглашения.

3.27. Специалисту по кадрам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 4 календарных дня за ненормированное рабочее время (ст. 119 ТК РФ).

3.28. По результатам СОУТ предоставлять еще дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда не менее 4-х календарных дней.

3.29. Председателю первичной профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 1 календарный день.

3.30. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.31. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.32. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.33. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ.

3.34. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.35. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.36. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 14 календарных дней;
- участникам боевых действий - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.37. Тренерам-преподавателям предоставляется право на длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы со спортсменами высокого класса - членами спортивных сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения олимпийских, паралимпийских, сурдлимпийских игр, чемпионатов мира).

3.38. Тренерам-преподавателям не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.39. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.39.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.39.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.39.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам на расчетный счет банка, указанный в заявлениях работника, не реже двух раз в месяц, за I половину 25 числа расчетного месяца, за II половину 10 числа месяца, следующего за расчетным согласно

отработанному времени, расчетный лист выдается на руки.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты за наставничество.

4.3. Размер должностного оклада работников Учреждения зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов:

- базовая часть;
- норматив оплаты труда;
- коэффициент квалификации работника;
- коэффициент за звание;
- коэффициент за стаж;
- коэффициент за интенсивность;
- коэффициент за молодого специалиста;
- коэффициент за подготовку спортсмена;
- коэффициент качества выполненных работ;
- доведение до МРОТ;
- коэффициент компенсационных выплат.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при получении образования - со дня выдачи документа об образовании;
- при увеличении стажа работы со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при изменении объема работ.

4.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка, в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ ДО «КСШ» (приложение № 6 к коллективному договору).

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. Компетенцию Учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать на основании Положения об оплате труда работников МАУ ДО «КСШ» (приложение № 6 к коллективному договору).

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам Учреждения, согласно Положению о премировании, утвержденное приказом директора МАУ ДО «КСШ» № 69 от 15.12.2023г.

4.12. В период отмены тренировочных занятий для занимающихся и спортсменов по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.14. Размер и порядок индексации заработной платы утверждается нормативными правовыми актами и распоряжениями Российской Федерации и Республики Бурятия.

4.15. Система оплаты труда работников, включающая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам, компенсирующие выплаты, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, иными нормативно-правовыми актами РФ и Республики Бурятия, а также настоящим Коллективным договором.

4.16. Минимальная месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ установленного в РФ), увеличенного на районный коэффициент и стажевую процентную надбавку к заработной плате (компенсационные выплаты за работу в особых климатических условиях), в соответствии с нормами Регионального Соглашения «О минимальной заработной плате на территории Республики Бурятия» между Правительством Республики Бурятия, Союзом работодателей (СПиП РБ, ТПП РБ и Аграрный Союз) и Союзом «Объединение организаций профсоюзов РБ».

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд РФ.

5.2.2. Сохранять тренерам-преподавателям по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной тренерам-преподавателям и руководителю Учреждения, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.3. Ежемесячно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.4. Оказывать материальную помощь сотрудникам в соответствии с положением о системе оплаты труда для работников МАУ ДО «КСШ».

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (приложение № 2 к коллективному договору).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда на рабочем месте и при проведении занятий.

6.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на выполнение муниципального задания (ст. 225 ТК РФ).

6.2.3. Выплачивать работникам (членам их семей) единовременное денежное пособие для возмещения вреда, причинённого их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника - 2-х месячных окладов;
- получения работником инвалидности - 1-го месячного оклада;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - 1-го месячного оклада.

6.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в три года.

6.2.5. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда к началу учебного года.

- 6.2.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 6.2.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
- 6.2.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 6.2.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 6.2.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.2.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 6.2.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.2.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.2.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.2.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Учреждения.
- 6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.5. Работники обязуются:
- 6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 6.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
- 6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.5.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. Работа с молодежью

- 7.1. Молодыми работниками считаются работники в возрасте до 35 лет.
- 7.2. Администрация выделяет специальный фонд поддержки деятельности Молодежного совета (молодежной комиссии) профсоюзной организации.
- 7.3. Работодатель обязуется:
 - 7.3.1. содействовать работе Молодежного совета (молодежной комиссии) профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности предприятия.
 - 7.3.2. предоставлять 2 часа в неделю с сохранением заработной платы членам Молодежного совета (молодежной комиссии) профкома для выполнения общественных обязанностей в интересах молодежи.
 - 7.3.3. осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную производственную и общественную работу.
 - 7.3.4. формировать кадровый резерв из молодых специалистов, реализовывать программу их продвижения по службе.
 - 7.3.5. ежегодно проводить конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям, выявлять и поощрять лучших молодых специалистов.
 - 7.3.6. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям преимущественно за счет средств предприятия.
 - 7.3.7. поступающим на работу молодым специалистам проводить стажировку по индивидуальному плану в цехах и отделах предприятия.
 - 7.3.8. оказывать материальную помощь в размере 3000 руб. при бракосочетании работника предприятия, при рождении ребенка.
 - 7.3.9. на предприятии в соответствии с потребностями производства, планами комплектования кадров и с учетом мнения Профкома предусматривать ежегодное квотирование рабочих мест для окончивших общеобразовательные, специальные учебные заведения начального, среднего и высшего профессионального образования.
 - 7.3.10. разрешить молодым работникам, обучающимся на заочных (вечерних) отделениях высших и средних специальных учебных заведений разделять очередные отпуска на части, если позволяют условия производства, приурочивая их ко времени подготовки и сдачи экзаменов. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

- 8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
- 8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
 - 8.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ). Безвозмездно предоставлять по письменному запросу представителям профсоюза информацию, касающуюся трудовой деятельности работников – членов профсоюза.

8.2.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2.4. Безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2.5. Предоставлять первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

8.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, необходимой для деятельности первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенной первичной профсоюзной организации.

8.2.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

8.2.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.2.9. Привлекать представителей первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.3. Взаимодействие работодателя с первичной профсоюзной организацией осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем Учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.4. С учетом мнения первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего

времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров;
- принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.5. С учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью занимающегося и спортсмена (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.6. По согласованию с первичной профсоюзной организацией производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение тренировочной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания тренировок (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.7. С предварительного согласия первичной профсоюзной организацией производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена первичной профсоюзной

организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.8. С предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.9. Члены первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.10. На время осуществления полномочий работником Учреждения, избранным на выборную должность в первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.11. Члены первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.12. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, стимулирующим выплатам.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

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

9.1.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.1.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

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

9.1.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью

предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.1.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников Учреждения.

9.1.8. Принимать участие в аттестации работников Учреждения, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии.

9.1.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.1.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.1.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Учреждения.

9.1.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.1.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

10.1.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

ХІ. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение об охране труда.
3. Перечень профессий и должностей, которым в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами предоставляется бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
4. Перечень должностей, работа в которых дает право на бесплатную выдачу мыла, смывающих и (или) обезвреживающих средств.
5. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровня профессиональных рисков в МАУ ДО «Кяхтинская спортивная школа» на 2026-2029 гг.
6. Положение об оплате труда работников МАУ ДО «Кяхтинская спортивная школа».

**Правила внутреннего трудового распорядка для работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом и Коллективным договором муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Кяхтинская спортивная школа» (далее по тексту - Учреждение).

1.2. Настоящие Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.3. Правила регламентируют трудовые отношения между сотрудниками Учреждения и Учреждением с момента их возникновения, определяют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права и обязанности работников, режим работы, время отдыха, меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины, иные вопросы трудовых отношений.

1.4. Каждый сотрудник Учреждения должен быть ознакомлен с Правилами под роспись.

1.5. Правила являются приложением к Коллективному договору Учреждения.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема, перевода и увольнения работников Учреждения определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, Коллективным договором Учреждения.

2.2. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором, принятым в Учреждении.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано представить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случая, 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;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья;
- свидетельство ИНН.
- реквизиты банковского счета для перечисления заработной платы.

Лица, поступающие на работу по совместительству, кроме перечисленных документов должны предоставить:

- справку с основного места работы;
- выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту работы;
- выписку из приказа или ее копию для тренеров-преподавателей, имеющих квалификационную категорию.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

При приеме на работу, требующую специальных знаний, с учетом специфики предстоящей работы, администрация Учреждения вправе потребовать от работника при заключении трудового договора предъявления дополнительных документов.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении Трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой либо взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут также использоваться для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными НПА РФ.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, когда на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, заверенного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

2.4. Педагогической и тренерской деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям.

2.5. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

2.6. При заключении трудового договора работнику может устанавливаться испытательный срок в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера - 6 месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.7. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

2.8. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.9. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он отсутствовал на работе.

2.10. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.11. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.12. Работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.13. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу администрация Учреждения обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности, графиком работы;
- ознакомить с Уставом, коллективным договором, настоящими Правилами, должностной инструкцией и иными локальными актами, действующими в Учреждении;
- проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности, организации охраны жизни и здоровья детей и другим правилам по охране труда.

2.14. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

2.15. На каждого работника Учреждения ведется личное дело. После увольнения работника его личное дело хранится в Учреждении 75 лет.

2.16. Трудовая книжка и личное дело директора Учреждения ведутся и хранятся у учредителя.

2.17. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

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

2.19. Изменение ранее определенных условий трудового договора допускается на основании письменного соглашения сторон, которое вступает в действие с даты подписания работником и работодателем и является неотъемлемой части трудового договора.

2.20. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника.

2.21. Перевод на работу более низкой квалификации допускается только с письменного согласия работника.

2.22. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу (вакантную должность), не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода на другую работу либо при отсутствии в Учреждении соответствующей работы (вакантной должности), трудовой договор с таким работником прекращается на основании п. 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

2.23. Перевод работника оформляется приказом директора Учреждения, в котором указывается причина перевода.

2.24. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.25. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора работниками Учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с

физическим и (или) психическим насилием над личностью занимающегося/спортсмена.

2.26. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

2.27. Срочный трудовой договор подлежит расторжению в порядке и на основаниях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

2.28. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя, необходимо предупредить работника о намерении досрочно прекратить трудовой договор в письменной форме под роспись не позднее, чем за 7 рабочих дней до предполагаемой даты увольнения. В предупреждении должны содержаться мотивы прекращения трудового договора со ссылкой на пункт (подпункт) части статьи Трудового кодекса РФ, иного федерального закона, нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, пункт коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным работником.

2.29. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут в любое время.

2.30. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Расторжение срочного трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных Трудовым кодексом РФ.

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

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.31. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата Учреждения допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение тренеров-преподавателей в связи с сокращением объема работы (тренировочной нагрузки) может производиться только по окончании тренировочного года.

2.32. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.33. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Учреждения. В приказе должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками законодательства о труде и со ссылкой на соответствующий пункт и статью закона. Работник должен быть ознакомлен с приказом под роспись. На основании приказа в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись об увольнении.

2.34. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.35. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно, в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель должен направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по

почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Каждый работник Учреждения имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором Учреждения, настоящими Правилами;
- работу, обусловленную трудовым договором;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- охрану труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с занимаемой должностью, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных действующим законодательством;
- дополнительные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные положением о системе оплаты труда для руководителей и работников Учреждения;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации;
- возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- вступление в первичные профсоюзные организации, представляющие интересы работников, защищающие их трудовые права и свободу;
- защиту своих трудовых прав, свобод, интересов, профессиональной чести и достоинства всеми не запрещенными законом способами;
- участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения;
- обязательное социальное страхование в случае временной утраты трудоспособности и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами о труде;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- гарантии и компенсации при приеме на работу, переводе на другую работу, направлении в служебные командировки, совмещении работы с обучением, предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих

персональных данных, хранящихся у работодателя.

3.2. Тренеры-преподаватели Учреждения так же имеют право на:

- дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 14 календарных дней (4 дня на основании ст. 348.10 ТК РФ, 10 дней в соответствии с отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта в Республике Бурятия между министерством спорта Республики Бурятия и Республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации, предоставляемый по окончании спортивного сезона, который по желанию работника может быть заменен денежной компенсацией;

- свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свободу выбора и использования форм, средств и методов тренировочного процесса;

- участие в разработке программ по спортивной подготовке и спортивно-оздоровительных программ, тренировочных планов, календарных планов спортивно-массовой работы, расписаний занятий.

3.3. Работники Учреждения обязаны:

- честно и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, качественно, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, другие документы, регламентирующие деятельность Учреждения, должностные инструкции;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное течение работы и немедленно сообщать о случившемся администрации;

- улучшать качество работы, постоянно повышать свою профессиональную квалификацию;

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

- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, содержать свое рабочее место, средства технического обеспечения в порядке, чистоте и исправном состоянии, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду, а также соблюдать чистоту в здании и на территории Учреждения;

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

- предупреждать администрацию о невыходе на работу, подтверждать факт нетрудоспособности предъявлением листка нетрудоспособности или другими документами в день выхода на работу;

- информировать кадрового работника об изменении персональных данных (изменении фамилии, паспортных данных, адреса проживания, регистрации, контактных телефонов и т.д.).

3.4. Кроме этого тренеры-преподаватели Учреждения обязаны:

- обеспечивать охрану жизни и здоровья спортсменов и занимающихся во время тренировки и выезда на соревнования;

- уважать честь и достоинство спортсменов и занимающихся и их родителей (законных представителей), соблюдать их законные права и свободы;

- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) спортсменов и занимающихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка;

- поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства спортсменов и занимающихся без применения методов физического и психического насилия;

- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход тренировочного процесса;

- участвовать в работе методических, тренерских советов, методических объединений;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию (журналы учета занятий, планы занятий, личные карточки спортсменов, расписание занятий и т.д.);

- приходить на работу за 10 минут до начала своих занятий.

3.5. Ответственность работников.

3.5.1. Работник несет материальную ответственность за причиненный Учреждению прямой действительный ущерб. Под действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Учреждения или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.5.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

3.5.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случаях:

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании договора о полной материальной ответственности;

- умышленного причинения ущерба;

- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- на управление Учреждением и персоналом и на принятие самостоятельных решений в пределах полномочий, установленных Уставом Учреждения;

- принимать локальные нормативные акты;

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками, в

порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ;

- устанавливать общие правила и требования по режиму работы работников;
- устанавливать дополнительные льготы и гарантии работникам;
- устанавливать должностные требования;
- требовать от работников надлежащего выполнения трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями;
- требовать от работников соблюдения трудовой дисциплины, режима рабочего времени и отдыха и соблюдения норм, установленных настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами Учреждения;
- требовать от работников бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- привлекать работников к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель вправе отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.3. Работодатель обязан:

- соблюдать действующее трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты Учреждения, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- осуществлять подбор, прием на работу работников, распределение должностных обязанностей;
- предоставить каждому работнику работу в соответствии с трудовым договором;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать нормальные и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам, безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, инвентаря и оборудования;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работниками действующего законодательства и локальных нормативных актов Учреждения;
- осуществлять контроль за соблюдением работниками требований и инструкций по технике безопасности и пожарной безопасности;
- соблюдать права и свободы работников, спортсменов, обучающихся, и их

родителей (законных представителей);

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- своевременно предоставлять отпуск работникам Учреждения в соответствии с утвержденным графиком, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха;
- создавать необходимые условия для повышения квалификации работников;
- рассматривать предложения работников, направленные на улучшение их трудовой деятельности и деятельности Учреждения;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- улучшать условия труда сотрудников, обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, меры по сохранению жизни и здоровья работников, спортсменов и обучающихся при возникновении аварийных ситуаций;
- проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- приобретать и выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.4. Администрация Учреждения обязана:

- осуществлять внутришкольный контроль, посещение тренировочных занятий;
- осуществлять контроль за соблюдением спортсменами и занимающимися требованиями и инструкций по технике безопасности и пожарной безопасности;
- соблюдать права и свободы спортсменов, занимающихся, и их родителей (законных представителей).

4.5. Работодатель несет ответственность перед работниками за:

- ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;
- задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- причинение ущерба имуществу работника.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом РФ. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 91 ТК РФ.

5.2. Для директора и заместителя директора МАУ ДО «КСШ» устанавливается следующий режим рабочего времени:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным - воскресенье;
- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов, в субботу продолжительность рабочего времени сокращается на 2 часа;
- время начала работы - 8.30, время окончания работы -16.30;
- перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 с продолжительностью 60 минут.

5.3. Инструкторам - методистам МАУ ДО «КСШ» устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота воскресенье;
- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 20 минут;
- время начала работы - 8.30, время окончания работы -16.50 ч;
- перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 продолжительностью 60 минут в течение рабочего дня.

5.4. Для главного бухгалтера, специалиста по кадрам и технического персонала, рабочего по ремонту и вахтера 5 рабочих дней неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье. Продолжительность 8 часов в день исходя из этого нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

5.5. Время начала и окончания рабочего времени и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

- начало работы - 8:00 (понедельник, пятница);
- перерыв для отдыха и питания – 12:00 - 13:00;
- окончание рабочего времени 17:15 (понедельник - четверг);
- окончание рабочего времени 16:00 (пятница).

5.6. В соответствии со ст. 101 ТК РФ устанавливается следующий перечень должностей с ненормированным рабочим днем:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- специалист по кадрам.

5.7. Тренерам - преподавателям устанавливается шестидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю. Тренерский педагогический состав Учреждения работает в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий, календарным планом спортивных мероприятий.

5.8. Объем тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их

письменного согласия. Уменьшение учебной нагрузки возможно только при сокращении числа занимающихся/спортсменов.

5.9. При работе по совместительству продолжительность рабочего времени не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

5.10. В случае производственной необходимости (наличие вакансий, болезнь сотрудников и иные причины), график работы сотрудников Учреждения (в том числе и расписание занятий) может быть изменен, о чем сотрудники информируются не позднее, чем за 14 дней до введения нового графика работы, а в случае экстренных ситуаций - не позднее, чем накануне.

5.11. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.12. Администрация Учреждения организует учет фактически отработанного времени работников в таблице, установленной формы. В случае болезни работник в течение одного дня информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

Время отдыха работника Учреждения составляет время, в течение которого он свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Время отдыха работников учреждения составляют:

- обеденный перерыв;
- еженедельно предоставляемые выходные дни;
- нерабочие праздничные дни, установленные Трудовым кодексом РФ;
- отпуска.

5.13. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут, который не включается в рабочее время.

5.14. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному приказу директора Учреждения и с согласия первичной профсоюзной организации.

5.16. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или оплачивается в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с

очередным отпуском.

5.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков составляется с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуск тренерам-преподавателям и спортсменам предоставляется в период летних каникул.

График отпусков обязателен для всех работников Учреждения.

5.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- 28 календарных дней административно-управленческому и техническому персоналу;
- работающим инвалидам не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
- 42 календарных дней тренерам-преподавателям и инструкторам-методистам на основании Постановления Правительства РФ № 415 от 03.04.2024 г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.20. На основании Федерального Закона РФ от 19.02.1993 года № 4520-1 т. 14 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» всем работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

5.21. Директору и заместителю директора, главному бухгалтеру предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 14 календарных дней за ненормированное рабочее время на основании ст. 119 ТК РФ и п. 4.15. отраслевого соглашения.

5.22. Тренерам-преподавателям предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней на основании статьи 348.10 ТК РФ и п. 4.14 отраслевого соглашения.

5.23. Инструкторам-методистам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней на основании п. 4.15 отраслевого соглашения.

5.24. Специалисту по кадрам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 4 календарных дня за ненормированное рабочее время (ст. 119 ТК РФ).

5.25. По результатам СОУТ предоставлять еще дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда не менее 4-х календарных дней.

5.26. Председателю первичной профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 1 календарный день.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

5.28. Запрещается не предоставление ежегодно оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.29. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.30. 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.

5.31. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками тренеров-преподавателей, а также периоды отмены тренировочных занятий, являются для них рабочим временем.

5.32. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в любое удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.33. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению и с разрешения работодателя, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

5.34. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.35. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.36. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.37. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

6. Меры поощрения

6.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, успехи в подготовке спортсменов и занимающихся, продолжительную и безупречную работу и за другие достижения к сотрудникам Учреждения применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами;
- представление к званиям и государственным наградам.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

6.2. Применение работодателем мер поощрения осуществляется на основании

личного решения либо по ходатайству непосредственного руководителя соответствующего работника по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.3. Поощрения оформляются приказом директора Учреждения и заносятся в трудовую книжку работника.

6.4. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с положением о системе оплаты труда для руководителей и работников Учреждения.

6.5. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

7. Меры взыскания

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым

Кодексом РФ.

7.2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, Уставом Учреждения и настоящим Положением.

7.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Основаниями для увольнения работника являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава Учреждения;
- систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Учреждения и настоящими Правилами;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью спортсмена и занимающегося;
- отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического, или токсического опьянения.

7.4. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения или Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному работнику.

7.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

7.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

8. Заключительные положения

8.1. Настоящие Правила утверждаются директором Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

8.2. Настоящие Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора Учреждения и действуют в течение периода действия коллективного договора.

8.3. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, принадлежности к первичной профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»
на 2026-2029 годы

1. Предмет соглашения

1.1. Соглашение по охране труда муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Кяхтинская спортивная школа», заключено на паритетной основе из представителей администрации и профсоюзных уполномоченных работников школы.

1.2. Соглашение определяет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений между администрацией и первичной профсоюзной организацией работников в области охраны труда в школе.

1.3. Условием заключения соглашения является соблюдение существующих прав численности членов (количество человек) коллектива и недопущение ухудшения, по сравнению с законодательством, положения работников. Ответственными за соблюдение положений Соглашения являются работодатель в лице директора школы и председатель профсоюзного комитета школы (в дальнейшем - стороны).

1.4. Стороны выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило, без освобождения от основной работы, если иное не оговорено в Соглашении по охране труда.

В своей работе стороны взаимодействует с государственными органами управления, охраной труда, надзора, профессиональными союзами и специалистами, привлекаемыми на договорной основе (с учетом специфики и отраслевых особенностей работы конкретных интересов трудового коллектива). Деятельность и оплата труда привлекаемых специалистов регламентируется коллективным договором или другим совместным решением администрации школы и уполномоченных работниками представительных органов.

1.5. Стороны в своей деятельности руководствуются законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде и охране труда, коллективным договором, Соглашением по охране труда, др. нормативными документами школы. Пересмотр настоящего Соглашения не может приводить к снижению социально-экономического уровня работников.

2. Задачи сторон соглашения

2.1. На стороны возлагаются следующие основные задачи:

2.1.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий администрации, профсоюза школы, иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.1.2. Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соглашения по охране труда.

2.1.3. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в школе, подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем по охране труда.

2.1.4. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

3. Функции соглашения

3.1. Соглашение определяет функции сторон, для их выполнения поставлены определенные задачи и возложены на обе стороны:

3.1.1. Рассмотрение предложений администрации школы, профсоюза и иных уполномоченных работников представительных органов, а также работников школы по созданию здоровых и безопасных условий труда и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям жизни и здоровья спортсменов и работников в процессе трудовой и тренировочной деятельности.

3.1.2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, в школе; участие в проведении обследований по обращениям работников школы и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.1.3. Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в школе.

3.1.4. Содействие администрации школы во внедрении более совершенных технологий и новой техники при осуществлении работ по основным видам деятельности учреждения и вспомогательных работ.

3.1.5. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно - гигиенических устройств, обеспечения работников школы специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, предоставление лечебно-профилактического питания.

3.1.6. Оказание содействия администрации школы в организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведении своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда.

3.1.7. Участие в работе по пропаганде охраны труда в школе, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

4. Права сторон

4.1. Для осуществления возложенных функций сторонам Соглашения предоставлены следующие права:

4.1.1. Собирать и предоставлять информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличие опасных и вредных производственных факторов.

4.1.2. Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в их компетенции.

4.1.3. Вносить предложения администрации школы о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.2. Стороны вправе требовать исполнения своих решений, норм, правил безопасности труда от администрации и работников школы.

5. Действие соглашения

5.1. Настоящее соглашение заключено сроком на три года.

5.2. Соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

5.3. Действие контроля Соглашения и порядок за его выполнением определяются сторонами взаимно.

5.4. Соглашение распространяется на работников, работодателей, органы исполняющей власти, которые уполномочили участников (стороны) соглашения разработать и заключить его от их имени.

5.5. В тех случаях, когда указанные стороны, если являются участниками и других Соглашений, действуют наиболее благоприятные условия данного Соглашения.

« OS » anexas 2026

«ДА» АЛЕКСИ ХЯХТИНСКИЙ 202 6 г.

пуров А.Д.-С. 202 €

«08» август 2026 г.

которым в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами предусматривается бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

38

Приложение № 4 к Коллективному договору

« 01 » апреля 2026 г.

Директор МАУ ДО «КСШ»

Тугульдуров А.Д.-С.

« 01 » апреля 2026 г.

Председатель первичной профсоюзной организации

Галданова О.Ц.

« 01 » апреля 2026 г.

М.П.

Перечень должностей,
работа в которых дает право на бесплатную выдачу мыла, смывающих и (или)
обезвреживающими средствами

Основание: ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 17 декабря 2010 года n 1122н «Об
утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)
обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда» Обеспечение работников
смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

Наименование	Должность	Количество человек
Прочий обслуживающий персонал	Уборщик служебных помещений	9
	Вахтер	2
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1

Приложение № 5 к Коллективному договору

« 08 » апреля 2026 г.

Директор МАУ ДО «КСШ»

Тугульдуров А.Д.-С.

« 08 » апреля 2026 г.

м.п.



Председатель первичной профсоюзной организации

Галданова О.Ц.

« 08 » апреля 2026 г.

[Signature]

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровня профессиональных рисков

В МАУ ДО «Кяхтинская спортивная школа» на 2026-2029 гг.

№ п/п	Содержание мероприятий	Периодичность проведения	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий
1	Обучение, инструктаж по охране труда работников	1 раз в 6 месяцев	При поступлении на работу, I и III квартал	Специалист по ОТ
2	Проведение обязательного периодического медицинского осмотра работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами	1 раз в год	III квартал	Специалист по ОТ
3	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	По норме	В течение года	Специалист по ОТ
4	Специальная оценка рабочих мест	1 раз в пять лет	По мере необходимости	Специалист по ОТ
5	Оценка профессиональных рисков	1 раз в три года	По мере необходимости	Специалист по ОТ

« 08 » апреля 2026 г.

Директор МАУ ДО «КСШ»

Тугульдуров А.Д.-С.

« 08 » апреля 2026 г.

М.П.



Председатель первичной профсоюзной организации

Галданова О.Ц.

« 08 » апреля 2026 г.

Handwritten signature of O.C. Galdanova

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КЯХТИНСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (далее Положение), разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 30.04.2021 г. № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» приказа министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия от 16 декабря 2022 года № 379 об утверждении Положения о системе оплаты труда педагогических работников организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия, и утверждении изменений, которые вносятся в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия, утвержденное приказом Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия от 21.06.2018 № 730.

1.2. Настоящее Положение регулирует систему оплату труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Кяхтинская спортивная школа» (далее учреждение), подведомственного Администрации муниципального образования «Кяхтинский район».

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением, трудовым договором.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 2) государственных гарантий по оплате труда;
- 3) перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 N 387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях»;

4) приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры спорта»;

5) мнения профсоюза работников.

6) приказа Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации»;

7) федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта;

8) рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений Республики Бурятия.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Работникам, зарплата которых за полностью отработанный месяц меньше МРОТ, устанавливается доплата до МРОТ. Доплата до МРОТ рассчитывается к зарплате, начисленной за истекший календарный месяц, пропорционально фактически отработанному времени.

Заработная плата (оплата труда) работников определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размер заработной платы работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения данной системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.3. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), профессиональных стандартах, приказе Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 N 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд».

2.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в МАУ ДО «Кяхтинская спортивная школа» из республиканского и местного бюджетов, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебно-тренировочный процесс в организациях, состоит из фонда оплаты труда тренерско-преподавательской деятельности и составляет не менее 60 процентов фонда оплаты труда педагогических работников (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

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

2.5. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах установленного фонда оплаты труда. Размеры компенсационных выплат и порядок их установления определяются руководителем учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

Работникам учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

а) районные коэффициенты (20%)
б) процентные надбавки за стаж работы в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях (30%).

в) работникам, относящимся в соответствии с профессиональными стандартами к категории «специалисты» и выезжающим для осуществления трудовой деятельности по основному месту работы, расположенному в сельской местности, гарантируется ежемесячная доплата к должностному окладу в размере (25%).

2.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по согласованию с учредителем в пределах фонда оплаты труда учреждения и устанавливаются в процентах к должностному окладу работника.

Объем стимулирующих выплат может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлении дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

Размер выплаты тренерам - преподавателям выплачивается в соответствии с приложением № 7 к Положению. Размер выплаты тренерам - преподавателям за подготовку спортсменов может суммироваться за достижение спортивных результатов в различных соревнованиях и зависит от показанного спортсменом спортивного результата и от уровня спортивного мероприятия, но не может превышать в сумме за каждого спортсмена:

В личных или индивидуальных олимпийских дисциплинах по олимпийским видам спорта, а также в неолимпийских дисциплинах олимпийского вида спорта, в котором разыгрывается более 30 комплектов медалей на Олимпийских играх:

- Официальные международные спортивные соревнования – 150 %;
- Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования - 50 %.

В парных, групповых, командных олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах видов спорта:

- Официальные международные спортивные соревнования 150 %;
- Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования – 50 %.

Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта:

- Официальные международные спортивные соревнования 150 %;
- Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования – 50 %.

В парных, групповых, командных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах:

- Официальные международные спортивные соревнования 150 %;
- Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования – 50 %.

Размер выплаты тренерам-преподавателям за подготовку спортсменов может увеличиться, в случае если спортсмен улучшил результат.

2.7. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.7.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

- За качество спортивной подготовки;
- За призовые места в официальных спортивных соревнованиях;

Стимулирующие выплаты тренеру - преподавателю за подготовку спортсмена назначаются на основании приказа директора учреждения с учетом достигнутых результатов согласно протокола соревнований либо выписки из протокола соревнований установленного образца. Определение размера выплат осуществляется согласно приложению № 7.

Выплата устанавливается с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсмен показал результат на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется в течение одного года.

Выплата устанавливается при условии непосредственной тренерской работы со спортсменом не менее 6 месяцев на момент показания результата.

Закрепление спортсмена за тренером-преподавателем определяется локальным актом учреждения.

Если в период действия установленной выплаты, спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое отчисление срока его действия.

Надбавка тренеру-преподавателю и иным специалистам, ранее участвующим не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях.

При переходе спортсмена к другому тренеру-преподавателю тренер - преподаватель, ранее участвовавший не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, в течение 4 лет с момента достижения спортсменом результатов имеет право на выплату согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Тренер - преподаватель и иные специалисты, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на стимулирующую выплату в течение 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, а также на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными исполнительными органами и исполнительными органами субъектов Российской Федерации, при достижении спортсменом результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

2.7.2. Надбавка за выслугу лет.

Выплата за выслугу лет осуществляется согласно приложению N 3 к настоящему Положению.

В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включается период работы в учреждениях и (или) периоды работы по аналогичной специальности (профессии) с учетом профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей (работ) в других организациях, учреждениях, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Под аналогичными специальностями (профессиями) понимается выполнение работ с аналогичными трудовыми функциями и квалификационными требованиями в иных организациях и учреждениях, установленными Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

2.7.3. Надбавка за почетные звания.

Выплата за почетные звания устанавливаются согласно приложению N 4 к

настоящему Положению. При наличии двух и более почетных званий или ученых степеней, выплаты производятся по почетному званию, имеющему более высокую степень.

2.7.4. Надбавка за квалификацию.

Тренеру - преподавателю, инструктору-методисту устанавливается надбавка за квалификацию согласно приложению N 5 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным категориям, званиям.

2.7.5. Выплата за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается согласно локального акта учреждения. Размер выплаты определяется на основе объективной оценки результата его труда согласно утвержденным критериям. Размер выплаты утверждается приказом учреждения.

2.7.6. Премирование по итогам работы.

Размеры и условия премирования работников учреждения устанавливаются локальным актом учреждения, утверждаемым руководителем учреждения. Премирование работников учреждения производится по согласованию с учредителем в рамках утвержденного фонда оплаты труда.

2.7.7. Тренерам-преподавателям и инструкторам-методистам организаций, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 процентов для должностей основного персонала согласно локальному акту организации.

2.7.8. Надбавка тренеру-преподавателю, осуществляющему спортивную подготовку за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, устанавливается в размере до 10 процентов согласно локальному акту организации.

2.7.9. Выплата тренерам-преподавателям и иным специалистам, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, установить стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере до 10 процентов согласно локальному акту учреждения.

2.7.10. Выплата тренеру-преподавателю за подготовку спортсмена спортивной сборной команды Российской Федерации по виду спорта устанавливается локальным актом организации. Размер выплаты определяется согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

2.7.11. Выплата за наставничество

Согласно ч. 1 ст. 351.8 ТК РФ наставничество в сфере труда - это выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы (ч. 2 ст. 351.8 ТК РФ).

Тренерам-преподавателям (включая старших), осуществляющим наставничество над тренерами-преподавателями, устанавливается выплата - не менее 10% от оклада.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя.

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя включает должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.2. Должностные оклады руководителя, его заместителя устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода и могут пересчитываться на основании обращения руководителя учреждения, но не более 1 раза в год.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$O = 3\text{Пср} \times H \times K$, где:

O – должностной оклад руководителя, руб.;

3Пср – среднемесячная заработная плата работников, руб.;

H – коэффициент, устанавливаемый нормативным актом учредителя в размере от 1 до 3;

K – корректирующий коэффициент, устанавливаемый в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, до 1,1 раз.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие компенсационные выплаты.

$3\text{Пср} = \text{ФОТ} / \text{Числ.} \times n$, где:

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, рассчитанный без выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж, и других выплат компенсационного характера;

Числ. – среднесписочная численность работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, в среднем за год;

n – количество месяцев в году.

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю учреждения.

Если учреждение функционировало менее года до момента определения должностного оклада руководителя учреждения, то при расчете используются данные за фактически отработанное время.

Во вновь созданном учреждении среднемесячная заработная плата работников определяется по утвержденному фонду оплаты труда и утвержденной штатной численности.

3.3. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений, его заместителю в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.5. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю, его заместителю устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения.

Размер стимулирования заместителя руководителя учреждения устанавливается в процентах от оклада, данный размер не должен превышать 80% фонда стимулирования руководителя.

Надбавка за квалификацию руководителю, заместителю руководителя устанавливается надбавка за квалификацию согласно приложению N 5 к настоящему Положению.

3.6. В случае если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер стимулирующих выплат руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей

доход деятельности, устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

IV. Условия оплаты труда тренеров-преподавателей организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки

4.1. Заработная плата тренеров – преподавателей определяется исходя из:

- Должностного оклада;
- Норматива оплаты труда за подготовку;
- Стимулирующих выплат;
- Компенсационных выплат.

Заработная плата тренеров – преподавателей определяется по формуле:

$Зпл = ДО + НОТ_1 + \dots + НОТ_n + ДО * СВ_1 + \dots + ДО * СВ_n + В_{кх}$, где

Зпл – заработная плата тренера - преподавателя, руб.;

НОТ 1, ... n – норматив оплаты труда за подготовку спортсмена.

Норматив оплаты труда устанавливается тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, а также образовательными общеразвивающими программами (для спортивно-оздоровительного этапа).

Норматив учитывает тренерско-преподавательскую работу, выполняемую тренером - преподавателем выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы. Норматив является обязательной базовой выплатой, не образует новый оклад.

Норматив определяется по следующей формуле:

$НОТ_1, \dots n = (ДО / 18) * ФЧ * (K_1 * N_1 + \dots + K_n * N_n) * 100 / ДО / 100$, где:

ДО – должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе (приложение №1);

18 час – ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерско – преподавательской работы в неделю, час;

ФЧ - количество часов в неделю, установленных в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, и образовательных общеразвивающих программ (для спортивно- оздоровительного этапа) час.; $K_1, \dots$ и - количество спортсменов, зачисленных на этап спортивной подготовки, человек; $N_1, \dots$ п - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена на этапе спортивной подготовки, % (приложение №5 к настоящему Положению); $СВ_1, \dots$ п - стимулирующие выплаты, %; $В_{кх}$ - выплаты компенсационного характера.

$В_{кх} = KB_1 * (ДО + НОТ_1 + \dots + НОТ_n + ДО * СВ_1 + \dots + ДО * СВ_n) + \dots + KB_n * (ДО + НОТ_1 + \dots + НОТ_n + ДО * СВ_1 + \dots + ДО * СВ_n)$, где: $KB_1, \dots$ п - компенсационные выплаты, %.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с разделом №2 настоящего Положения.

4.2. Тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и образовательные общеразвивающие программы (спортивно-оздоровительный этап), устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-преподавательской работы 18 часов в неделю.

За тренерско-преподавательскую работу, выполняемую тренером-преподавателем с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерско-преподавательской работы.

4.3. Объем тренерско-преподавательской нагрузки определяется ежегодно на

начало учебно-тренировочного периода (года) и устанавливается локальным актом организации.

Объем тренерско-преподавательской нагрузки, установленный на начало учебно-тренировочного периода (года), не может быть изменен до его окончания по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерско-преподавательской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет тренера-преподавателя в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерско-преподавательской нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с требованиями нормативных правовых актов федерального органа исполнительной в сфере физической культуры и спорта.

4.4. Допускается одновременная работа двух тренеров-преподавателей, а также иных специалистов, осуществляющих обучение по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими тренерами-преподавателями (старшими тренерами-преподавателями) с учетом специфики избранного вида спорта, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

4.5. При бригадном методе работы заработная плата тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку с одним и тем же контингентом спортсменов, начисляется пропорционально отработанному времени на этапе спортивной подготовки, в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки.

4.6. В связи с производственной необходимостью (временное отсутствие тренера-преподавателя, участие в спортивных мероприятиях и иных случаях) с письменного согласия тренера-преподавателя допускается проведение учебно-тренировочных занятий по программам спортивной подготовки одновременно со спортсменами из разных групп (этапов спортивной подготовки) при условии не превышения разницы в уровне подготовки спортсменов двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, в командных игровых видах спорта - трех спортивных разрядов и (или) спортивных званий; единовременной пропускной способности спортивного сооружения; обеспечения требований по соблюдению техники безопасности.

4.7. Оплата труда тренера должна быть пересмотрена на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами, увеличение (уменьшение) числа спортсменов и другое).

V. Условия оплаты труда инструктора-методиста (старшего инструктора-методиста) организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки.

5.1. Заработная плата инструктора-методиста организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки определяется исходя из должностного оклада (приложение №1 к настоящему Положению), стимулирующих выплат, компенсационных выплат.

5.2. Заработная плата определяется по формуле:

$Зпл = ДО + ДО * СВ1 + ... + ДО * СВп + Вкх$, где:

Зпл - заработная плата, руб.;

ДО - должностной оклад;

СВ1,... п - стимулирующие выплаты, %;

Вкх - выплаты компенсационного характера.

$Вкх = KB1 * (ДО + ДО * СВ1 + ... + ДО * СВп) + ... + KBп * (ДО + ДО * СВ1 + ... + ДО * СВп)$, где:

КВ1,... п - компенсационные выплаты, %.

5.3. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера инструктору-методисту производятся в соответствии с разделом № 2 настоящего Положения.

Заработная плата инструктора-методиста не может быть меньше средней заработной платы тренера – преподавателя, рассчитанной на основании тарификации на 1 января текущего года.

VI. Иные вопросы оплаты труда

6.1. В пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременная выплата к отпуску и материальная помощь в размерах и на условиях, установленных коллективным договором, соглашением или иным локальным актом учреждения на основании личного заявления работника.

VII. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание организации утверждается руководителем и согласовывается с учредителем Главой – Руководителем Администрации МО «Кяхтинский район». При создании учреждения штатное расписание согласовывается с Министерством экономики Республики Бурятия, Министерством финансов Республики Бурятия, Первым Заместителем Председателя Правительства Республики Бурятия.

7.2. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о введении новой системы оплаты труда в учреждении необходимо руководству учреждений уведомить работников за два месяца.

7.3. За нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, руководитель учреждения несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы
по группам работников

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый должностной оклад (руб.)
Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта			
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта 2 уровня	2 квалификационный уровень	Инструктор - методист физкультурно-спортивных организаций	10180
ПКГ Должностей работников физической культуры и спорта 2 уровня	2 квалификационный уровень	Тренеры	10180
Оклады по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих			
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, вахтер	8329
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8365

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И
ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ

№ п/п	Наименование должности
I.	Административно-управленческий персонал
1.1.	Директор
1.2.	Заместитель директора
1.3.	Главный бухгалтер
1.4.	Специалист по кадрам
II.	Основной персонал

2.1.	Инструктор - методист физкультурно-спортивных организаций
2.2.	Тренер
III.	Вспомогательный персонал
3.1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3.2.	Уборщик служебных помещений
3.3.	Вахтер

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

Надбавка за выслугу лет

№ п/п	Наименование выплаты	Размер в % к должностному окладу
1.	Стаж работы от 1 года до 5 лет	6
2.	Стаж работы от 5 до 10 лет	9
3.	Стаж работы от 10 до 15 лет	12
4.	Стаж работы свыше 15 лет	19

Приложение №4
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

Надбавки за почетные звания

№ п/ п	Наименования почетного звания	Размер в % к должностном у окладу
1.	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации	50
2.	Заслуженный мастер спорта России	50
3.	Заслуженный мастер спорта СССР	50
4.	Заслуженный тренер России	50
5.	Заслуженный тренер СССР	50
7.	Почетный спортивный судья России	30
8.	Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации	30
9.	Ведомственные награды и звания Российской Федерации	20
10.	Государственные награды в области спорта Республики Бурятия	5
11.	Ведомственные звания Республики Бурятия	3
12.	Ученая степень «кандидат наук»	30
13.	Ученая степень «доктор наук»	50

Приложение №5
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

Надбавка за квалификацию

№ п/п	Наименование выплаты	Размер в % к должностному окладу
1.	Высшая квалификационная категория	30
2.	Первая квалификационная категория	20
3.	Вторая квалификационная категория	10

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

Норматив

Оплаты труда тренера за подготовку одного спортсмена на этапах спортивной
подготовки по группам видов спорта.

Этап спортивной подготовки спортсменов	Продолжительность этапов (в годах)	Норматив оплаты труда за подготовку одного спортсмена, %	
		группы видов спорта	
		I	II
Высшее спортивное мастерство	без ограничений	15	12
Совершенствование спортивного мастерства	без ограничений	10	9
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 3 лет	4	3
	свыше 3 лет	6	5
Начальной подготовки	до года	1,8	1,5
	свыше года	2,5	2,1
Спортивно-оздоровительный этап		1,8	1,5

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ ЗА ПОДГОТОВКУ СПОРТСМЕНА ОТ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПОКАЗАННОГО СПОРТСМЕНОМ СПОРТИВНОГО РЕЗУЛЬТАТА

N п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	По олимпийским видам спорта, а также в неолимпийских дисциплинах олимпийского вида спорта, в личных или индивидуальных , парных,	По неолимпийским видам спорта, в спортивных дисциплинах в личных или индивидуальных, парных, групповых, командных
----------	--	---	--	--

			групповых, командных, командных игровых видах спорта	
			Главный (старший) тренер сборной, иные специалисты	Главный (старший) тренер сборной, иные специалисты
1. Официальные международные спортивные соревнования				
1.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1	до 150/до 30	
		2 - 3	до 140/до 20	
		4	до 130/до 10	
		5 - 6	до 120/до 5	
		участие	до 75/до 4	
1.2	Чемпионат мира	1	до 130/до 15	до 100/до 8
		2 - 3	до 120/до 10	до 90/до 5
		4	до 110/до 5	до 80/до 3
		5 - 6	до 90/до 3	до 60/до 2
		участие	до 50/до 2	до 40/до 4
1.3	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры, Всемирные игры	1	до 100/до 10	до 80/до 8
		2 - 3	до 90/до 5	до 70/до 5
		4	до 70/до 4	до 60/до 4
		5 - 6	до 50/до 4	до 50/до 4
		участие	до 30/до 3	до 25/до 3
1.4	Кубок Европы (финал)	1	до 70/до 5	до 60/до 5
		2 - 3	до 60/до 4	до 50/до 4
		4	до 50/до 3	до 40/до 3
		5 - 6	до 40/до 3	до 30/до 3
		участие	до 20/до 2	до 20/до 2
1.5	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские	1	до 70/до 4	до 75/до 4
		2 - 3	до 60/до 3	до 60/до 3

	игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	4	до 50/до 2	до 50/до 2
		5 - 6	до 40/до 2	до 45/до 2
		участие	до 30/до 1	до 30/до 1
1.6	Этапы Кубка мира	1	до 60/до 4	до 50/до 4
		2 - 3	до 50/до 3	до 45/до 3
		4	до 40/до 2	до 35/до 2
		5 - 6	до 30/до 2	до 25/до 2
		участие	до 25/до 1	до 15/до 1
1.7	Первенство мира	1	до 60/до 5	до 55/до 5
		2 - 3	до 50/до 4	до 45/до 4
		4	до 40/до 3	до 35/до 3
		5 - 6	до 30/до 3	до 25/до 3
		участие	до 20/до 2	до 15/до 2
1.8	Первенство Европы	1	до 50/до 4	до 45/до 4
		2 - 3	до 45/до 3	до 35/до 3
		4	до 30/до 2	до 25/до 2
		5 - 6	до 25/до 2	до 15/до 2
		участие	до 10/до 1	до 10/до 1
2. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования				
2.1	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада между субъектами РФ по видам спорта среди сильнейших спортсменов	1	до 80/до 15	до 60/до 5
		2 - 3	до 70/до 10	до 50/до 5
		4	до 50/до 5	до 40/до 3
		5 - 6	до 30/до 2	до 20/до 2
2.2	Кубок России (финал)	1	до 60/до 5	до 30/до 4
		2 - 3	до 30/до 2	до 15/до 2
2.3	Первенство России (среди молодежи, юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	до 50/до 4	до 40/до 3
		2 - 3	до 40/до 3	до 30/до 2
2.4	Финал Спартакиады молодежи России	1	до 35/до 4	до 30/до 4
		2 - 3	до 20/до 3	до 20/до 3

		4 - 6	до 15/до 2	до 10/до 2
2.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	до 25/до 3	до 20/до 3
		2 - 3	до 15/до 2	до 10/до 2
		4 - 6	до 10/до 1	до 5/до 1
2.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (СФО, ДФО)	1	до 20/до 2	до 15/до 2
		2 - 3	до 10/до 1	до 10/до 1
2.8	Чемпионат СФО, ДФО	1	до 40/до 2	до 30/до 2
		2 - 3	до 20/до 1	до 15/до 1
2.9	Первенство СФО, ДФО*	1	до 25/до 1	до 15/до 1
		2 - 3	до 15/до 1	до 10/до 1
3. Официальные региональные соревнования (для муниципальных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки)**				
3.1	Чемпионат Республики Бурятия	1	до 20/до 1	до 15/до 1
		2 - 3	до 15/до 1	до 10/до 1
3.2	Первенство Республики Бурятия	1	до 15/до 1	до 10/до 1
		2 - 3	до 10/до 1	до 5/до 1

*Всероссийские соревнования приравниваются к Первенству СФО, ДФО.

** пункт 3 приложения № 7 «Официальные региональные соревнования (для муниципальных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки) распространяется только на командные игровые виды спорта.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

Размер выплаты тренеру – преподавателю и иным специалистам, ранее участвующим не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях

Год тренировки	Тренер-преподаватель, %	Иные специалисты, %
Первые год	100	50
Второй год	75	40
Третий год	50	30
Четвертый год	25	20

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

Размер выплаты тренеру-преподавателю (в процентах) за подготовку спортсмена
спортивной сборной команды Республики Бурятия по виду спорта

№ п/п	Наименование	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты в % к окладу (должностному окладу)
1	основной состав, молодежь	1	До 20
2	юниоры	1	До 15
3	юноши, девушки	1	До 10