

---

---

**Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«Спортивная школа «Протвино»**

142281, факт.адрес: г.Протвино, Московская обл., Лесной бульвар, д.1Б  
Тел./факс: 8 (4967)74-98-64, E-mail::mbu.sportprotvino@yandex.ru

---

---

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ПРОТВИНО»**

на 2023 -2025 годы

Заключен на общем собрании  
трудового коллектива  
МБУ ДО «СШ «Протвино»  
Протокол № 1 от 07.09.2023 г.

г. Протвино  
2023 г.

## 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора (далее - Договор) являются:

- работодатель, Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа «Протвино» (далее - Учреждение), представленный в лице директора Вольховского Сергея Андреевича, именуемый в дальнейшем «Работодатель»;
- сотрудники, именуемые в дальнейшем «Работники», представленные Советом трудового коллектива (далее - СТК) в лице председателя СТК Попова Вадима Евгеньевича.

1.2. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

1.3. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации (далее - РФ) положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые «Работодателем».

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех «Работников» Учреждения.

1.5. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с «Работниками» Учреждения, не могут содержать условий, ухудшающие права и гарантии «Работников», установленные трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

## 2. Трудовой договор (Эффективный контракт). Обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

2.1.1. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с «Работником», могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности «Работника» отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств «Работодателя».

2.3. При приеме на работу устанавливается испытание, помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

2.4. «Работодатель» и «Работники» обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. «Работодатель» не вправе требовать от «Работников» выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4.1. С письменного согласия «Работника» ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 60.2 ТК РФ).

2.4.2. «Работник» имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а «Работодатель» - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.5. «Работодатель» обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца представлять в СТК проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения «Работников» с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и «Работников», перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5.1. Информация о возможном массовом высвобождении «Работников» в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за 3 месяца.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до шестнадцати лет;
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до шестнадцати лет без матери.

2.7. Одинокие, при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе «Работодателя», кроме случаев ликвидации Учреждения. В этом случае «Работодатель» (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другую организацию по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

2.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в части п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не более 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.10. «Работодатель» обязуется обеспечивать полную занятость «Работника» в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации - предоставлять «Работнику» другую подходящую работу (с согласия «Работника») с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.11. «Работодатель» содействует «Работникам», совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования.

2.11.1. «Работникам», направленным на обучение «Работодателем» или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной иочно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, «Работодатель» предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации (сессия) на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

2.11.2. «Работодатель» обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой:
  - для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году;
  - для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
  - для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

### 3. Рабочее время

3.1. Рабочее время – время, в течение которого «Работник» в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «СШ «Протвино» (Приложение № 2) и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю, кроме «Работников», для которых в соответствии с трудовым договором и трудовым законодательством установлен ненормированный режим рабочего времени.

3.2.1. В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели:

-пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье;

-шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, который вводится согласно утвержденному расписанию тренировочных занятий.

3.3. В Учреждении рабочий день начинается в 07:30 часов, заканчивается в 23:30 часа. Длительность рабочего процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. По условиям работы в Учреждении, а так же в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг в Учреждении введен суммированный учет рабочего времени, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. В графиках сменности должны быть обязательно указаны:

- сотрудники, для которых установлен сменный режим работы (с указанием Ф.И.О. каждого, а также должности (профессии, специальности));
- продолжительность смен (с указанием их начала и окончания);
- перерыв для отдыха и питания;
- порядок чередования смен.

3.3.1. Графики сменности доводятся до сведения «Работников» не позднее, чем за один месяц до введения их в действие и утверждается «Работодателем» и согласовывается с Советом трудового коллектива.

3.3.2. Учетный период установлен – год. «Работодатель» должен обеспечить каждому «Работнику» положенную продолжительность рабочего времени в учетном периоде.

3.3.3. Список категорий «Работников», которым установлена сменная работа, включает администраторов, вахтеров.

3.3.4. При составлении графиков сменности «Работодатель» учитывает мнение СТК.

3.4. В Учреждении может устанавливаться ненормированный рабочий день для следующих «Работников»:

- директору Учреждения;
- заместителям директора;
- главному инженеру;
- заведующему спортивным сооружением;
- заведующему отделением по виду спорта;
- тренерам-преподавателям;
- начальнику отдела;
- специалисту по кадрам;
- инструктору-методисту.

#### 4. Время отдыха

4.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению согласно Правилам внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «СШ «Протвино» (Приложение № 2).

4.2. Выходными днями «Работников» при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье. Перерыв для отдыха и питания в Учреждении устанавливается с 13:00 до 14:00 часов.

4.3. Ежегодно до 15 декабря «Работодатель» утверждает и доводит до сведения всех «Работников» очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год.

4.3.1. Для внутреннего совместителя и работника выполняемого работу по совмещаемой должности количество дней отпуска не может превышать количество дней отпуска по основной должности.

4.4. В Учреждении предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством РФ:

- за работу с ненормированным рабочим днем - устанавливается директором с учетом финансовых возможностей учреждения, но не менее 3 дней;
- со свадьбой самого работника - 3 дня;
- рождением ребенка (отцу) - 2 дня;
- смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня.

4.4.1. Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных «Работнику» законом, и суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством РФ

4.4.2. Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию «Работника» предоставляться отдельно.

4.5. «Работники» имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, также в связи:

- свадьбой детей - 3 дня;
- переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для празднования юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) - 2 дня;
- в других случаях по договоренности между «Работником» и «Работодателем».

## 5. Оплата труда

5.1. В Учреждении устанавливается повременная система оплаты труда.

5.2. Заработка плата выплачивается в денежной форме (рублях).

5.2.1. «Работодатель» обеспечивает выплату заработной платы «Работникам», полностью отработавшим норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (норма труда) в полном объеме, в размере не ниже минимальной заработной платы.

5.2.1.1. Повышенная оплата сверхурочной работы, доплата за совмещение, временное исполнение обязанностей, увеличение объема работ или зоны обслуживания, материальная помощь, премии к праздникам, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включаются в МРОТ.

5.2.2. Оплата труда «Работников» регулируется и приводится в соответствие с нормативными правовыми актами Правительства Московской области, Администрации городского округа Протвино (с изменениями в последующие годы).

5.2.3. Оплата труда «Работников» производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО «СШ «Протвино» за счет бюджетных средств и внебюджетной деятельности (Приложение № 1).

5.2.4. Индексация средней заработной платы производится в порядке, установленном Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Заработка плата специалистов (тренеров-преподавателей) устанавливается на основании утвержденного тарификационного списка. Должностные оклады устанавливаются на основании квалификационной категории. Тарификационный список утверждается на новый учебный год не позднее 10 сентября.

5.4. При наличии средств и согласно Положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Протвино» устанавливаются дифференцированные доплаты и надбавки

к окладам за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде, за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью.

5.4.1. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих «Работников» производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому «Работнику» определяется приказом «Работодателя».

5.5. Заработка плата выплачивается 6 и 21 числа каждого месяца через банк на банковские карты. При этом каждому «Работнику» выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.6. Внеплановые авансы выдаются «Работникам» по их заявлению в счет заработной платы в размере не более 50% месячного заработка.

5.6.1. В случае задержки выплаты заработной платы по вине Учреждения, «Работодатель» обязуется выплатить их с уплатой процентов в размере, установленной законодательством РФ.

## 6. Охрана труда

6.1. «Работодатель» строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников. Для реализации этого направления деятельности ежегодно заключается Соглашение по условиям и охране труда (Приложение № 3), определяющее организационные, технические и другие мероприятия с указанием сроков их выполнения и ответственных лиц.

6.2. «Работодатель» обязан обеспечить в соответствии с требованиями охраны труда надлежащие условия труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого «Работника» о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому «Работнику» по его просьбе.

6.3. СТК пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) «Работника». Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной СТК, представляется им государственной экспертизе или «Работодателю» со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции «Работодателя» заключение подтверждает мнение СТК об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здравье), «Работодатель» компенсирует СТК понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

### 6.4. «Работодатель» обязуется:

- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ);

- организовать проведение обязательных периодических медицинских осмотров «Работников» (ст. 212 ТК РФ);

- обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами;

- проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием представителей СТК;
- обеспечить полноправное участие СТК Учреждения в расследовании всех несчастных случаев в Учреждении (ст. 229 ТК РФ);
- создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) трудового коллектива по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ);
- выделять необходимые денежные средства для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов.

#### 6.5. СТК обязуется:

- представлять интересы пострадавших «Работников» при расследовании несчастных случаев и профзаболеваний, интересы «Работников» по вопросам условий и охраны труда, безопасности;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Учреждении;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление «Работников»;
- осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда «Работникам» (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев.

6.6. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью «Работников», СТК вправе потребовать от «Работодателя» немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную службу по труду и занятости для принятия неотложных мер.

6.6.1. При невыполнении требований по устраниению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью «Работников», СТК вправе требовать от «Работодателя» приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной службой труда и занятости. «Работодатель» обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать «Работников», отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

#### 6.7. «Работник» Учреждения в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью «Работника», а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты «Работник» имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

## 7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

7.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью «Работников» увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ, Учреждение выплачивает единовременное пособие в зависимости от причиненного ущерба в размере от 50% до 100% установленной минимальной оплаты труда на момент выплаты.

7.3. Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, «Работодатель» выплачивает единовременное пособие в размере установленной на день выплаты минимальной оплаты труда за 5 лет, производит оплату расходов, связанных с погребением.

7.4. «Работодатель» обязуется с согласия потерпевшего оплатить его обучение новой профессии, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработка по прежней работе, независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

## 8. Социальное и медицинское обслуживание работников

8.1. «Работодатель» обязуется осуществлять социальное страхование всех «Работников» в соответствии с действующим законодательством.

8.2. «Работодатель» обязуется организовать проведение обязательных периодических медицинских осмотров «Работников» (ст. 212 ТК РФ).

8.3. «Работодатель» обязуется выделять необходимые денежные средства для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов.

8.4. Стороны настоящего Договора обязуются обеспечить своевременное и полное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах «Работников» Учреждения.

8.5. «Работникам» и членам их семей (дети, муж, жена) предоставляется возможность бесплатного пользования услугами, предоставляемыми Учреждением, за исключением услуг предоставляемых по Договорам возмездного оказания услуг.

8.6. СТК обязуется активно привлекать «Работников» Учреждения и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в Учреждении.

## 9. Заключительные положения

9.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более 3 лет.

9.3. В целях обеспечения конкурентоспособности Учреждения, необходимости приведения положений настоящего Договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда «Работников», в Договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен «Работодателем» до сведения «Работников» в течение трех дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

9.6.1. СТК обязуется разъяснить «Работникам» положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

9.7. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.7.1. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие договор.

9.7.2. СТК, подписавший Договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений Договора.

9.8. За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий стороны Договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.9. Настоящий Договор направляется «Работодателем» на уведомительную регистрацию в соответствующий орган, проводивший уведомительную регистрацию. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.10. Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются или Учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря «Работниками» рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

**От работодателя:**

Директор МБУ ДО «СШ «Протвино»



С.А. Вольховский

08.09.2023 г.

Регистрационный № \_\_\_\_\_ Дата регистрации \_\_\_\_\_

(наименование органа, проводившего уведомительную регистрацию)

**От работников:**

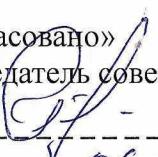
Председатель Совета трудового

коллектива МБУ ДО «СШ «Протвино»

В.Е. Попов

08.09.2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
К Коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Протвино» на 2023-2025 гг., заключенному на общем собрании трудового коллектива.  
Протокол № 1 от 07.09 2023 г.

«Согласовано»  
Председатель совета трудового коллектива  
  
В. Е. Попов  
«08» 09. 2023



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников МБУ ДО «СШ «Протвино»  
за счет бюджетных средств и внебюджетной деятельности

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Протвино».

2. Настоящее Положение составлено на основании Постановления Администрации городского округа Протвино Московской области от 29.06.2023г. № 727 «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Протвино», Устава МБУ ДО «СШ «Протвино».

3. Заработка плата работников учреждений включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4. Заработка плата выплачивается 6 и 21 числа каждого месяца через банк на банковские карты.

II. Установление ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок

1. Установление ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок производится в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами по оплате труда работников муниципальных учреждений г. Протвино, осуществляющих спортивную подготовку.

2. Оплата труда тренеров-преподавателей производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки в соответствии с таблицей N 3. Заработка плата специалистов (тренеров-преподавателей) устанавливается на основании утвержденного тарификационного списка. Тарификационный список утверждается на новый учебный год не позднее 20 сентября.

3. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) или Профессиональным стандартам.

Руководителю учреждения предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9, 10 разрядов тарифной сетки

### III. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)

1. Работникам учреждений, имеющим почетное звание (ученую степень) устанавливается повышение должностного оклада за почетное звание (ученую степень).

Повышение за почетное звание (ученую степень) устанавливается к должностному окладу со дня вступления в силу решения о присвоении (присуждении) почетного звания (ученой степени) в соответствии с таблицей 1:

Таблица № 1

№ п/п	Основания для повышения	Размер повышения (%)
1.	Работникам, имеющим спортивные звания, почетные спортивные звания, звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Московской области, в наименовании которых имеются следующие словосочетания: «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер»	10
2.	Руководителям и специалистам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю	
3.	Работникам, имеющим почетные звания, почетные спортивные звания, звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Московской области, в наименовании которых имеется словосочетание «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник образования», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель»	20
4.	Руководителям и специалистам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю	

При наличии у работника нескольких оснований для повышения должностного оклада, указанных в таблице 1, должностной оклад повышается по одному из оснований по выбору работника.

2. Работникам учреждений к должностному окладу, тарифной ставке рабочих устанавливается повышение в соответствии с таблицей 2:

Таблица № 2

№ п/п	Основания для повышения	Размер повышения (%)
1.	Работникам, награжденных ведомственными наградами Российской Федерации, Московской области в наименовании которых имеются следующие словосочетания: «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта»	10
2.	Работникам учреждений, непосредственно работающим с лицами ограниченными возможностями здоровья	15
3.	Тренерам-преподавателям, работающим со спортсменами, зачисленными на этапы совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства в спортивных школах	15

При расчете должностных окладов, тарифных ставок рабочих в соответствии с таблицей 2 размеры повышения суммируются.

#### IV. Доплаты, надбавки и компенсационные выплаты

1. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты:

за выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда – от 4 до 12 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки;

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

2. За работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются доплаты в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки за час работы в ночное время. Повышенная оплата в ночное время не включается в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, в т.ч. в минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

3. Работникам учреждения за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена, показавшего высокие спортивные результаты на официальных спортивных соревнованиях, устанавливается доплата в размерах, указанных в приложении N 1 к настоящему Положению при условии непосредственного участия работника в обеспечении учебно-тренировочного процесса при подготовке спортсмена к достижению высокого спортивного результата, включающего в себя:

методическое и организационное обеспечение тренировочных занятий и соревновательной деятельности; медико-биологическое обеспечение; транспортное обеспечение; финансовое и материально-техническое обеспечение.

4. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется приказом работодателя по соглашению сторон трудового договора. Она не включается в состав заработной платы (части заработной платы работника, не превышающей МРОТ).

5. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие - в двойном. Повышенная оплата сверхурочной работы не включается в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, в т.ч. в минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ, т.е. в двойном размере, или компенсируется предоставлением другого дня отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Повышенная оплата работы в выходные и праздничные дни не включается в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, в т.ч. в минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

По условиям работы в учреждении, а так же в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг в учреждении введен суммированный учет рабочего времени, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. В графиках сменности должны быть обязательно указаны:

- сотрудники, для которых установлен сменный режим работы (с указанием Ф.И.О. каждого, а также должности (профессии, специальности));
- продолжительность смен (с указанием их начала и окончания);
- перерыв для отдыха и питания;
- порядок чередования смен;
- количество работников в каждой смене.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Учетный период установлен – год. Работодатель должен обеспечить каждому работнику положенную продолжительность рабочего времени в учетном периоде. По истечению квартала производится расчет переработки или недоработки и оплачивается в соответствии с ТК РФ.

#### V. Установление выплат стимулирующего характера

1. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований и полученных средств от платных дополнительных и иных предусмотренных уставом учреждения услуг, самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, работникам учреждения производятся на основании локальных актов учреждения с учетом:

- результатов деятельности работников;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников.

В Учреждении предусматриваются следующие типы выплат стимулирующего характера: Единовременное премирование за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу школы; Стимулирующая выплата социального характера – материальная помощь; Стимулирующие выплаты за качественные показатели деятельности в соответствии с положением «О порядке установления стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Протвино».

2. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, выплачиваемых за счет бюджетных ассигнований, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада). Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, выплачиваемых за счет средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных предусмотренных уставом учреждения услуг, устанавливается в размере согласно Таблицы к Положению о порядке установления стимулирующих выплат работникам МБУ ДО «СШ «Протвино».

3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается по решению руководителя Уполномоченного органа с учетом достижения показателей муниципального задания на выполнение муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности учреждения и ее руководителя.

Порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются Уполномоченным органом.

#### VI. Установление порядка и условий оплаты труда за одного занимающегося

Оплата труда тренеров-преподавателей на этапах спортивной подготовки в Учреждении устанавливается в процентах за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки. Установление заработной платы производится путем умножения ставки заработной платы (должностного оклада) на норматив оплаты в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада) тренера-преподавателя с учетом количества занимающихся (спортсменов).

Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки устанавливаются в соответствии с таблицей 3

При расчете должностных окладов, тарифных ставок рабочих в соответствии с таблицей 2 размеры повышения суммируются.

#### IV. Доплаты, надбавки и компенсационные выплаты

1. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты:

за выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда – от 4 до 12 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки;

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

2. За работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются доплаты в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки за час работы в ночное время.

Повышенная оплата в ночное время не включается в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, в т.ч. в минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

3. Работникам учреждения за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена, показавшего высокие спортивные результаты на официальных спортивных соревнованиях, устанавливается доплата в размерах, указанных в приложении N 1 к настоящему Положению при условии непосредственного участия работника в обеспечении учебно-тренировочного процесса при подготовке спортсмена к достижению высокого спортивного результата, включающего в себя:

методическое и организационное обеспечение тренировочных занятий и соревновательной деятельности; медико-биологическое обеспечение; транспортное обеспечение; финансовое и материально-техническое обеспечение.

4. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется приказом работодателя по соглашению сторон трудового договора. Она не включается в состав заработной платы (части заработной платы работника, не превышающей МРОТ).

5. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие - в двойном. Повышенная оплата сверхурочной работы не включается в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, в т.ч. в минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ, т.е. в двойном размере, или компенсируется предоставлением другого дня отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Повышенная оплата работы в выходные и праздничные дни не включается в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, в т.ч. в минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

По условиям работы в учреждении, а так же в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг в учреждении введен суммированный учет рабочего времени, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. В графиках сменности должны быть обязательно указаны:

- сотрудники, для которых установлен сменный режим работы (с указанием Ф.И.О. каждого, а также должности (профессии, специальности));
- продолжительность смен (с указанием их начала и окончания);
- перерыв для отдыха и питания;
- порядок чередования смен;
- количество работников в каждой смене.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Учетный период установлен – год. Работодатель должен обеспечить каждому работнику положенную продолжительность рабочего времени в учетном периоде. По истечению квартала производится расчет переработки или недоработки и оплачивается в соответствии с ТК РФ.

#### V. Установление выплат стимулирующего характера

1. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований и полученных средств от платных дополнительных и иных предусмотренных уставом учреждения услуг, самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, работникам учреждения производятся на основании локальных актов учреждения с учетом:

- результатов деятельности работников;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников.

В Учреждении предусматриваются следующие типы выплат стимулирующего характера: Единовременное премирование за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу школы; Стимулирующая выплата социального характера – материальная помощь; Стимулирующие выплаты за качественные показатели деятельности в соответствии с положением «О порядке установления стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Протвино».

2. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, выплачиваемых за счет бюджетных ассигнований, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада). Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, выплачиваемых за счет средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных предусмотренных уставом учреждения услуг, устанавливается в размере согласно Таблицы к Положению о порядке установления стимулирующих выплат работникам МБУ ДО «СШ «Протвино».

3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается по решению руководителя Уполномоченного органа с учетом достижения показателей муниципального задания на выполнение муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности учреждения и ее руководителя.

Порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются Уполномоченным органом.

#### VI. Установление порядка и условий оплаты труда за одного занимающегося

Оплата труда тренеров-преподавателей на этапах спортивной подготовки в Учреждении устанавливается в процентах за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки. Установление заработной платы производится путем умножения ставки заработной платы (должностного оклада) на норматив оплаты в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада) тренера-преподавателя с учетом количества занимающихся (спортсменов).

Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки устанавливаются в соответствии с таблицей 3

Таблица 3

№ п/п	Этапы спортивной подготовки	Период подготовки	Размер норматива оплаты труда тренера (тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) за одного занимающегося (% от должностного оклада)		
			Группы видов спорта		
			I	II	III
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
2	Начальной подготовки	до года	3	3	3
		свыше года	6	5	4
3	Учебно-тренировочный (спортивной специализации)	первый год	9	8	7
		второй год	10	9	8
		третий год	13	11	9
		четвертый год	14	12	10
		пятый год	15	13	11
4	Совершенствования спортивного мастерства	до года	24	21	18
		свыше года	39	34	29
5	Высшего спортивного мастерства	весь период	45	40	35

## Примечание:

1. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя, работающего преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки, повышается на 0,5 процента при сохранении в течение двух лет не менее 70 процентов контингента занимающихся.

## 2. Распределение видов спорта по группам:

к I группе видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

ко II группе видов спорта относятся командные игровые виды спорта (дисциплины), включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, а также виды спорта (дисциплины), не включенные в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

к III группе видов спорта относятся виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта, не относящиеся к I-II группам видов спорта.

3. Кроме основного тренера-преподавателя привлекаются дополнительно тренеры-преподаватели по смежным видам спорта и другие специалисты в пределах количества часов программы спортивной подготовки.

Дополнительно привлекаемым тренерам-преподавателям устанавливается почасовая система оплаты труда пропорционально отработанному времени.

4. Норматив максимального объема тренировочной работы (нагрузки) устанавливается в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

5. При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий).

6. Продолжительность этапов спортивной подготовки, минимальный возраст лиц для зачисления на этапы спортивной подготовки и минимальное количество лиц, проходящих

спортивную подготовку в группах на этапах спортивной подготовки, устанавливаются федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

## VII. Ответственность работодателя

1. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
К П о л о ж е н и ю об оплате труда  
работников МБУ ДО «СШ «Протвино» за счет  
бюджетных средств и внебюджетной  
деятельности

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ  
ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОГО ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА И  
УЧАСТИЕ В ПОДГОТОВКЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО СПОРТСМЕНА  
(ОБУЧАЮЩЕГОСЯ),  
ПОКАЗАВШЕГО ВЫСОКИЕ СПОРТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ НА ОФИЦИАЛЬНЫХ  
СПОРТИВНЫХ СОРЕВНОВАНИЯХ**

№ п/п	Уровень соревнований, показатели подготовки	Занятое место	Размеры доплат в процентах от ставки заработка платы тренера- преподавателя (включая старшего) за подготовку одного спортсмена, команды	Размеры доплат работникам в процентах от должностного оклада, тарифной ставки рабочих за обеспечение высококачественного тренировочного процесса
1	2	3	4	5
1	В личных и командных видах спортивных дисциплин:			
1.1	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	1-6	до 150	до 10
	Чемпионат мира, Европы	1-3		
1.2	Чемпионат мира, Европы	4-6	до 100	до 10
	Кубок мира	1-6		
	Всемирная универсиада	1-6		
	Европейские игры	1-3		
	Кубок Европы	1-3		
	Чемпионат России	1-3		
	Кубок России	1		
1.3	Олимпийские (Паралимпийские,	Участие	до 75	до 5

Сурдлимпийские) игры		
Чемпионат мира, Европы	Участие	
Кубок мира	Участие	
Всемирная универсиада	Участие	
Европейские игры	4-6	
Кубок Европы	4-6	
Первенство мира, Европы	1-6	
Юношеские олимпийские игры	1-6	
Чемпионат России	4-5	
Всероссийская универсиада	1	
Первенство России среди юниоров	1	
Прочие всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1	
Всероссийские спартакиады (финальные соревнования), включенные в раздел «Комплексные мероприятия» части II Единого календарного плана межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1	
Первенство России среди юношей	1	

1.4.	Прочие международные спортивные соревнования, внесенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1-3	До 60	До 4
1.5	Первенство России среди юниоров	2-3	до 50	до 3
	Всероссийская универсиада	2-3		
	Всероссийские спартакиады (финальные соревнования), включенные в раздел «Комплексные мероприятия» части II Единого календарного плана межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	2-3		
	Первенство России среди юношей	2-3		
	Прочие Всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	2-3		
1.6	Прочие межрегиональные спортивные соревнования, внесенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных	1	до 40	до 4

	физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий			
1.7	Прочие межрегиональные спортивные соревнования, внесенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	2-3	до 30	до 3
1.8	Чемпионат и первенство Московской области для тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку только учебно-тренировочный этап	1-2	До 20	До 2
1.9	Перевод спортсмена в государственное учреждение физической культуры и спорта Московской области для повышения уровня его спортивного мастерства:  в спортивную школу олимпийского резерва  в училище олимпийского резерва  в центр спортивной подготовки		до 20 до 30	до 2 до 3
2	В командных игровых видах спорта:			
2.1	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	1	до 200	до 15
	Чемпионат мира, Европы	1		
2.2	Олимпийские (Паралимпийские, Сурдлимпийские) игры	2-6	до 150	до 10
	Чемпионат мира, Европы	2-3		
2.3	Официальные международные спортивные соревнования с участием сборной команды России	1-3	до 120	до 10

2.4	Участие в составе спортивной сборной команды России в официальных международных соревнованиях:		
	основной состав сборной	до 100	до 8
	молодежный состав сборной	до 75	до 8
	юношеский состав сборной	до 50	до 5
2.5	За подготовку команды, занявшей:		
	на чемпионате России	1-3	до 75
	на первенстве России	1-2	
	На Всероссийских спартакиадах (финальные соревнования), включенные в раздел «Комплексные мероприятия» части II Единого календарного плана межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1	
2.6	За подготовку команды, занявшей:		
	на чемпионате России	4-6	до 50
	на первенстве России	3-6	
	на Всероссийских спартакиадах (финальные соревнования), включенных в раздел «Комплексные мероприятия» части II Единого календарного плана межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	2-3	
	на чемпионате и первенстве Московской области (при участии команд: не менее 10 среди мужских команд, не	1-2	

	менее 5 - женских)			
2.7	За подготовку команды, занявшей:			
	В прочих межрегиональных спортивных соревнованиях, внесенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1-3	до 30	до 3
2.8	За подготовку спортсмена в составе команды, занявшего:			
	на чемпионате России	1-3	до 20	до 2
	на первенстве России	1-2		
	на Всероссийских спартакиадах (финальные соревнования), включенных в раздел «Комплексные мероприятия» части II Единого календарного плана межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий	1		
2.9	За подготовку спортсмена в составе команды, занявшего:			
	на чемпионате России	4-6	до 10	до 1
	на первенстве России	3-6		
	на Всероссийских спартакиадах (финальные соревнования), включенных в раздел «Комплексные мероприятия» части II Единого календарного плана межрегиональных, всероссийских и международных	2-3		

	физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий			
	на чемпионате и первенстве Московской области (при участии команд: не менее 10 среди мужских команд, не менее 5 - женских)	1-2		
2.10	Официальные спортивные соревнования Московской области	1-3	до 20	до 2
2.11	Перевод спортсмена в государственное учреждение физической культуры и спорта Московской области для повышения уровня его спортивного мастерства:			
	в спортивную школу олимпийского резерва		до 20	до 2
	в училище олимпийского резерва		до 30	до 3
	в центр спортивной подготовки			

Примечание:

1. Предельный размер доплаты тренера-преподавателя (включая старшего) за обеспечение высококачественного тренировочного процесса или за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (занимающегося), показавшего высокие спортивные результаты на официальных спортивных соревнованиях, не может превышать 350 процентов ставки заработной платы, другим работникам учреждения - 300 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), тарифной ставки.

2. Размеры доплат работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения со дня, показанного спортсменом (занимающимся) высокого спортивного результата и действуют в течение одного календарного года на основании выписки из протокола соревнований.

Размеры доплат работникам учреждения по результатам соревнований, проводимых с периодичностью более одного года, устанавливаются до проведения следующих соревнований данного уровня с возможностью пересмотра размеров доплат на основании доведенного до учреждения объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания.

3. Если в период действия установленных работникам учреждений размеров доплат:

спортсмен (обучающийся) поступил на обучение в иное государственное учреждение физической культуры и спорта, но остался в составе спортивной сборной команды

Московской области по соответствующему виду спорта, доплаты работникам учреждений сохраняются до истечения срока их установления;

спортсмен (обучающийся) улучшил свой спортивный результат, размер доплаты работникам учреждений соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

4. Если по истечении срока действия установленных работникам учреждений размеров доплат спортсмен (занимающийся) не показал указанного в таблице результата, размер доплаты не устанавливаются.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
К Коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Протвино «Спортивной школы «Протвино» на 2023-2025 гг., заключенному на общем собрании трудового коллектива. Протокол № 1 от 07.09.2023 г.

«Согласовано»

Председатель совета трудового коллектива

  
V. E. Попов  
« 08 » 09 2023

«Утверждаю»  
Директор

  
S. A. Вольховский  
« 08 » 09 2023

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МБУ ДО «СШ «Протвино»**

Настоящие Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Настоящие Правила устанавливают режим труда и отдыха и имеют целью способствовать организации деятельности, укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и повышению результативности профессиональной деятельности, регулируют в МБУ ДО «СШ «Протвино» (далее по тексту – «работодатель») порядок приема и увольнения сотрудника, основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, а также меры поощрения и взыскания.

**1. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

1.1. Прием на работу в МБУ ДО «СШ «Протвино» производится на основании заключенного трудового договора.

1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа. Это может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе по форме, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 13.06.2019 N 335п, или по форме, утвержденной Приказом СФР от 23.06.2023 N 1199;

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.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и

постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств, принимаемого на работу работника, работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы, проверить владеет ли работник специальными знаниями, необходимыми для осуществления предполагаемой работы, и т. д.

Лицу, участвовавшему в осуществлении экстремистской деятельности, по решению суда может быть отказано в работе в МБУ ДО «СШ «Протвино».

1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

1.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащее заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.5. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Перевод работника на другую работу оформляется приказом руководства МБУ ДО «СШ «Протвино» и подписанием дополнительного соглашения к трудовому договору, в

котором описываются новые условия труда работника, а также могут вноситься изменения в другие условия трудового договора.

1.6. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

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

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов,

условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Прекращение трудового договора оформляется приказом по МБУ ДО «СШ «Протвино».

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

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 Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ**

2.1. Работник МБУ ДО «СШ «Протвино» имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

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

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

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## 2.2. Работник МБУ ДО «СШ «Протвино» обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения заданий, использовать все рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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;

незамедлительно сообщить 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);

улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием;

поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, соблюдать порядок делопроизводства;

эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, инвентарь и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу работодателя;

своевременно проходить медицинский осмотр;

не разглашать как в России, так и за рубежом сведений, полученных в силу служебного положения и составляющих коммерческую (служебную) тайну, распространение которой может нанести вред МБУ ДО «СШ «Протвино» и его работникам;

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

2.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

## 2.4. Ответственность работника МБУ ДО «СШ «Протвино».

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты, либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества, либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

# 3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

3.3. Работодатель, осуществляя свои обязанности, стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности МБУ ДО «СШ «Протвино».

#### 3.4. Ответственность работодателя.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработка не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Муниципальное бюджетное учреждение городского округа Протвино «Спортивная школа «Протвино» функционирует 7 дней в неделю с 07:30 до 23:30. Длительность рабочего процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. По условиям работы в учреждении, а так же в целях более эффективного использования оборудования,

увеличения объема оказываемых услуг в учреждении введен суммированный учет рабочего времени, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности.

В связи с этим и в соответствии с действующим законодательством для работников МБУ ДО «СШ «Протвино» устанавливается следующее рабочее время:

-для Администрации и технического персонала - пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), рабочий день устанавливается с 9:00 до 18:00. Обеденный перерыв - 1 час (в период с 13:00 до 14:00). В другое время обеденный перерыв использовать не разрешается. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

-рабочее время тренеров- преподавателей определяется расписанием тренировочных занятий, планом работ.

- для вахтеров – работа по графику. В графиках сменности должны быть обязательно указаны:

- сотрудники, для которых установлен сменный режим работы (с указанием Ф.И.О. каждого, а также должности (профессии, специальности));
- продолжительность смен (с указанием их начала и окончания);
- перерыв для отдыха и питания;
- порядок чередования смен;
- количество работников в каждой смене.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Учетный период установлен – год. Работодатель должен обеспечить каждому работнику положенную продолжительность рабочего времени в учетном периоде.

4.2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

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.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Условия данного пункта не распространяются на работников, работающих по графику.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 42 календарных дня предоставляются инструктору-методисту, тренеру-преподавателю, директору, заместителю директора.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Отдельным категориям работников ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается в трудовых договорах.

Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МБУ ДО «СШ «Протвино». Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

Очередность предоставления отпусков (график отпусков) устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий работников. При этом отпуск предоставляется по письменному заявлению работника, согласованному и завизированному его непосредственным руководителем и предоставленному за две недели до начала отпуска.

Не позднее 01 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую специалисту по кадрам, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

4.5. 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.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

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

4.7. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - 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 илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.8. Работники, успешно обучающиеся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или вечерней формам обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

## **5. ГАРАНТИИ РАБОТНИКУ ПРИ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ**

5.1. При временной нетрудоспособности МБУ ДО «СШ «Протвино» выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

## **6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

6.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников МБУ ДО «СШ «Протвино»:

- выплата денежного вознаграждения в виде премий;
- поощрения и награждения.

6.2. Решение о поощрении или награждении принимается руководителем.

Решение о поощрении или награждении принимается на основании представления к поощрению непосредственного или вышестоящего руководителя.

6.3. Руководитель вправе без представления к поощрению или награждению непосредственного или вышестоящего руководителя работника принять решение о поощрении или награждении любого работника.

6.4. В трудовую книжку и личное дело работника вносится соответствующая запись о поощрении или награждении.

## **7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

7.1. За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. Дисциплинарные взыскания применяются руководством МБУ ДО «СШ «Протвино».

7.3. 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.

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.

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

7.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

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

7.6. 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 представительного органа работников.

## **8. ИНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

8.1. Работник имеет право жаловаться на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства и настоящих Правил непосредственному руководителю и руководству МБУ ДО «СШ «Протвино». Работник вправе представлять предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящим Положением. Указанные жалобы и предложения представляются в письменной форме.

8.2. При наличии индивидуальных (коллективных) трудовых споров их рассмотрение и разрешение производится в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, настоящими Правилами, при этом стороны спора должны принимать все необходимые меры для их разрешения, в первую очередь, путем переговоров.

8.3. Перед тем, как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, работник должен закрыть окна и двери своего кабинета и выключить свет.

### **8.4. Запрещается:**

уносить с места работы имущество, предметы, документы или материалы, принадлежащие МБУ ДО «СШ «Протвино», без получения на то соответствующего разрешения;

курить в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;

готовить пищу в пределах школы;

вести длительные личные телефонные разговоры (свыше 5 минут за рабочий день);

использовать Интернет, электронную почту и иные виды связи в непрофильных целях;

приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в организацию или находиться в ней в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

8.5. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с клиентами и посетителями.

8.6. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники МБУ ДО «СШ «Протвино», включая вновь принимаемых на работу. Все работники МБУ ДО «СШ «Протвино», независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие Правила.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**  
**К Коллективному договору Муниципального**  
**бюджетного учреждения дополнительного**  
**образования Протвино «Спортивной школы**  
**«Протвино» на 2023-2025 гг., заключенному**  
**на общем собрании трудового коллектива.**  
**Протокол № 1 от 07.09.2023 г.**

«Согласовано»

Председатель Совета трудового коллектива

В. Е. Попов

«28 » 09 2023

«Утверждаю»

Директор МБУ ДО «СШ «Протвино»

С. А. Вольховский



**СОГЛАШЕНИЕ ПО УСЛОВИЯМ И ОХРАНЕ ТРУДА**

Работодатель МБУ ДО «СШ «Протвино», представленный в лице директора Вольховского С.А. и сотрудники, представленные Советом трудового коллектива (далее СТК) в лице председателя СТК Попова В.Е. заключили настоящее соглашение о том, что в период с 2023 года по 2025 год будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда сотрудников МБУ ДО «СШ «Протвино»:

№ п/п	Мероприятия, предусмотренные соглашением	Сроки выполнения	ответственный
1.	Проверка осветительных приборов, системы вентиляции, системы отопления	ежедневно	Заместитель директора по эксплуатации спортивных сооружений Заместитель директора по АХЧ
2.	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	1 раз в неделю	Заместитель директора по АХЧ
3.	Пополнение аптечек первой медицинской помощи	ежегодно	Заместитель директора по АХЧ
4.	Проведение своевременно инструктажей по ТБ и охране труда у сотрудников школы	Январь-март ежегодно	начальник отдела безопасности
5.	Организация в установленном порядке обучения и проверки знаний по охране труда у сотрудников школы	постоянно	начальник отдела безопасности
6.	Озеленение и благоустройство территории	Май-август ежегодно	Заместитель директора по АХЧ
7.	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, пожарной безопасности на рабочем месте	постоянно	Директор, Заместитель директора по эксплуатации спортивных сооружений, начальник отдела безопасности, Заместитель директора по АХЧ
8.	Проведение периодических медицинских осмотров	Апрель-май ежегодно	начальник отдела безопасности