

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор  
МБУ ДО СШОР № 5  
г. Туапсе МО Туапсинский район

  
А.А. Караказян  
«1» сентября 2024 г.

М.П.

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной  
организации  
МБУ ДО СШОР № 5 г. Туапсе  
МО Туапсинский район

  
Коробова Н.А.  
«1» сентября 2024 г.


## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНО-  
ГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА  
№ 5 МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ТУАПСИНСКИЙ РАЙОН**

на период с «1» сентября 2024 г.

до «31» августа 2027 г.

Коллективный договор принят  
на общем собрании работников  
организации  
Протокол от «26» августа 2024 г. № 10

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения Туапсинского района»  
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения  
Дата 02.09.2024г. № 81  
  
И.И.О. \_\_\_\_\_

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе олимпийского резерва № 5 г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район (МБУ ДО СШОР № 5 г. Туапсе МО Туапсинский район).

1.1 Настоящий Договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Краснодарского края «О социальном партнерстве».

1.2 Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель «муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования спортивная школа олимпийского резерва № 5 г. Туапсе МО Туапсинский район» (далее - МБУ ДО СШОР № 5) в лице директора Александра Александровича Караказяна, действующего на основании Устава, и Работники – в лице первичной профсоюзной организации (далее – Профком), избранного общим собранием, председатель - Наталья Алексеевна Коробова.

1.3 Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.4 Для достижения поставленных целей:

1.4.1 Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово – экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения Профкома по проектам текущих и перспективных производственных программ, другим локальным актам, касающихся деятельности организации;

1.4.2 Уполномоченный представитель защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивает более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей.

1.4.3 Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, соблюдать ПВТР, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.5 Предметом настоящего Договора является предоставление работникам с учетом экономических возможностей работодателя дополнительных по сравнению с установленными законом нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.6 Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО СШОР № 5 (ст. 43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и режима занятости)

1.7 Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.7.1 В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

1.8.1 При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.8.2 При смене формы собственности организации настоящий Договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.8.3 При ликвидации организации настоящий Договор действует в течение всего срока ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9 Взаимные обязательства сторон.

1.9.1 Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать согласованных решений.

1.9.2 Работодатель обязуется учитывать мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

1.9.3 В период действия коллективного договора в случае его выполнения Профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов.

1.10 Уполномоченный представитель обязуется:

1.10.1 Строить свои взаимоотношения с работодателем в соответствии с законодательством;

1.10.2 Способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов Профкома, обеспечению ее прибыльной работы.

1.11 Коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами на срок 3 года.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

### **2.1 Работодатель обязуется:**

2.1.1 Добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное положение работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения

тарифных ставок и расценок ниже существующих. Создавать условия для роста производительности труда, проводить работу по модернизации и реконструкции производства, обеспечивающего его эффективность.

2.1.2 Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

2.1.3 Не допускать нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставлять льготы и гарантии, осуществлять взыскания за нарушения трудовой дисциплины;

2.1.4 Осуществлять своевременную запись в трудовую книжку работника (передать сведения о трудовой деятельности в Социальный Фонд РФ) об изменениях трудовой деятельности и поощрениях. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготные, а также, полное и своевременное перечисление страховых взносов.

2.1.5 Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации кадров.

2.1.6 При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с ПВТР (Приложение № 1), Положением об оплате труда работников (Приложение № 2) иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Договором (ст. 68 ТК РФ).

2.1.7 Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией;

2.1.8 Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск согласно графику отпуском, утвержденным работодателем.

2.1.9 О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за три дня до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв из него, производится с согласия работника, а случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

2.1.10 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по прошествии 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ).

2.1.11 Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

2.1.12 Создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним сторонних лиц, а также уничтожения, копирования, распространения и иных неправомерных действий. Обеспечивать сохранность персональных данных возложено статьей 85-90 ТК РФ, ФЗ от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

2.1.13 Обеспечивать сохранение и создание новых рабочих мест, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.1.14 Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ).

2.1.15 Представлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.1.16 Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.17 Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах:

- учета мнения Профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором;
- проведения Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждения с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждения Профкомом планов социально-экономического развития организации;
- участия в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.1.18 Представлять Профкому разработанные инструкции по охране труда для изложения в письменном виде мотивированного мнения (ст. 372 ТК РФ).

## **2.2 Профком обязуется:**

2.2.1 Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- - рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- - получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- - обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- - обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- - обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

2.2.2 Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

2.2.3 Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда. Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.2.4 Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):

- управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям;
- локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с Профкомом.

2.2.5 Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.2.6 Направлять своих представителей в комиссию, по специальной оценке условий труда.

2.2.7 Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

2.2.8 Выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.2.9 Добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

2.2.10 Выражать в письменном виде мотивированное мнение при разработке и утверждении работодателем инструкций по охране труда (ст. 372 ТК РФ).

2.2.11 Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

### **2.3 Работники обязуются:**

2.3.1 Полно качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

2.3.2 Соблюдать ПВТР (приложение 1), установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

2.3.3 Соблюдать трудовую дисциплину;

2.3.4 Выполнять установленные нормы труда;

2.3.5 Способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества труда;

2.3.6 Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

2.3.7 Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

2.3.8 Соблюдать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

### **2.4 Работодатель имеет право:**

2.4.1 Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.4.2 Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.3 Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.4.4 Принимать локальные нормативные акты.

2.4.5 Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

### **2.5 Профком:**

2.5.1 Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений.

2.5.2 Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом, экономическим вопросам, в частности:

о реорганизации и ликвидации организации;

о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

2.5.3 Вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении (ст.53 ТК РФ).

2.5.4 Оказывать юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений, а также финансовую и другие виды практической помощи работникам.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ**

3.1 Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовых функций (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении работников ПВТР при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2 При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с (ст.68 ТК РФ): коллективным договором; правилами внутреннего трудового распорядка; состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте; иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3 Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются ПВТР (Приложение 1), утвержденными работодателем с учетом мнения представителя работников

3.4 Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключенного ими в соответствии с ТК РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договор. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, коллективным договором.

3.5 Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

3.6 Работодатель и работник обязуются выполнять условия настоящего коллективного договора, соглашения и заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия



работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2).

3.7 В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с условленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- Об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- Об испытании;
- О неразглашении охраняемой законом тайны;
- Об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.8 Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключенным в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью договора.

3.9 Согласно ст.57 ТК РФ «Содержание трудового договора» обязательными для включения в трудовой договор являются, в частности, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, другой характер работы).

Разъездной характер работы прописан в Положении от «27» августа 2021.

3.10 Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.11 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.12 Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 ст.72.2 ТК РФ (ст.72.1 ТК РФ).

3.13 О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме, не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 73 ТК РФ).

3.14 Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

3.15 В трудовом договоре, заключенным с работником, по соглашению сторон может быть предусмотрен испытательный срок до 3 месяцев. Если в трудовом договоре не прописан испытательный срок, значит Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать 3 месяцев.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Расторжение договоров с испытательным сроком может осуществляться при неудовлетворительном результате испытания до истечения срока испытания. Предупредив Работника об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин.

С истечением временного трудового договора заключенного на период временного перевода, ни Работодатель ни Работник не потребовали его расторжения, продлевается на срок, определенный соглашением сторон, при отсутствии соглашения на неопределенный срок (ст.348.4 ТК РФ).

3.16 Категория лиц, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается, определены ст. 70 ТК РФ.

— Лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, определенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

— Беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;

— Лиц, не достигших возраста 18 лет;

— Лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

— Лиц, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев;

— Иных лиц в случаях, предусмотренным ТК РФ, коллективным договором.

3.17 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

3.18 Общин основания прекращения трудового договора определены ст. 77 ТК РФ:

— Соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ).

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

— По инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

— По инициативе работодателя (ст. 71,81 ТК РФ);

— Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

— Отказ работника в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо

ее реорганизации, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);

— Отказ работника в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

— Отказ Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч.3,4 ст.73 ТК РФ);

— Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст. 72.1 ТК РФ);

— Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);

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

3.19 Расторжение трудового договора работником моложе 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции по труду и инспекции по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3.20 В случае если, с несовершеннолетним заключен трудовой договор на срок до 2 месяцев, подросток вправе уволиться до окончания срока трудового договора, написав заявление об увольнении по собственному желанию за 3 дня до увольнения (ст.292 ТК РФ).

3.21 О прекращении трудового договора в связи с истечением его срока действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает действие срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.22 За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность. Пределы материальной ответственности определены ст.241 ТК РФ.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ. Случаи полной материальной ответственности определены ст. 243 ТК РФ.

Письменные договоры о полной материальной ответственности не заключаются с работниками, не достигшими возраста 18 лет.

3.23 Перечень должностей МБУ СШОР № 5 г.Туапсе, с которыми заключается договор о полной материальной ответственности:

— Заместитель директора;

— Тренер.

Директор МБУ СШОР № 5 г.Туапсе несет полную материальную ответственность согласно ст.277 ТК РФ.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.1 Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
  - имеющим детей в возрасте до 18 лет;
  - обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
  - имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет;
  - одному из двух или более членов одной семьи;
- обучающимся по заочной форме обучения в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения

4.2 Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома

4.3 При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель сообщает об этом Профкому заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, а в случае массового увольнения – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.4 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить высвобождаемому работнику все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

4.5 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.6 Работодатель за счет собственных средств обеспечивает высвобождаемым работникам возможность переобучения профессиям (специальностям), по которым имеются вакансии.

4.7 Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности, штата работников или ликвидацией организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.8 Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

4.9 При смене собственника имущества организации, изменении подведомственности, реорганизации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

4.10 Работодатель обязуется предоставлять гарантии работникам при совмещении работы с обучением (ст. 173-177 ТК РФ) при получении профессионального образования начального, среднего или высшего уровня, а так же при обучении в вечерних ( сменных) общеобразовательных учреждениях.

4.11 Работодатель проводит мероприятия по повышению квалификации и (или) профессиональной подготовке работников (в том числе в возрасте от 25 до 65 лет).

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1 Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются ПВТР (Приложение 1).

5.2 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.3 Несоввершеннолетним работникам гарантируется сокращенное рабочее время (уменьшенная продолжительность рабочего времени) согласно ст. 92 ТК РФ.

5.3.1 В зависимости от возраста:

- До 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- От 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (ст.94 ТК РФ):

- До 16 лет – не более 5 часов;
- От 16 до 18 лет – не более 7 часов.

5.3.2 Для учащихся образовательных учреждений, работающих в течении учебного года, в свободное от учебы время:

- До 16 лет – не более 12 часов в неделю;
- От 16 до 18 лет – не более 17,5 часов в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы:

- До 16 лет – не более 2,5 часов;
- От 16 до 18 лет – не более 4 часов.

5.4 Для работающих инвалидов максимальная продолжительность рабочего времени составляет не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ), также еще большее сокращение рабочего времени может содержаться:

- В предписании к медицинскому заключению, выдаваемому учреждениями медико-социальной экспертизы;
- в индивидуальной программе реабилитации инвалида.

5.5 Сверхурочная работа – выполняется работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Не может превышать 4 часов в течении 2 дней подряд и 120 часов в год. (ст. 99 ТК РФ).

5.5.1 Не могут привлекаться:

- Беременные женщины;
- Работники до 18 лет (Особенности привлечения ч.5 ст.348.1, ч.3 ст.348.8 ТК РФ)

- Другие категории работников в соответствии с федеральным законом.

5.5.2 Могут привлекаться с их письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья:

- Инвалиды;
- Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет.

5.5.3 Работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказаться от сверхурочной работы.

5.5.4 Привлечение работников к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ.

5.6 Привлечение работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, допускается с письменного согласия работника (ст.60 ТК РФ). Работнику может быть поручено выполнение в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же специальности за дополнительную оплату (ст.151 ТК РФ).

5.7 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБУ СШОР № 5 г.Туапсе в целом.

5.7.1 Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.7.2 Работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день.

5.7.3 Работа оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

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

5.8 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться по соглашению между работником и Работодателем.

5.8.1 Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральным законом и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.8.2 Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

5.8.3 Работа не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисляется из трудового стажа и других трудовых прав.

5.9 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором после согласования с профсоюзным органом МБУ СШОР № 5 г.Туапсе, а так же продление, перенесение, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части отражены в ст.122,123,124,125 ТК РФ.

5.9.1 Несовершеннолетние работники, подав предусмотренное заявление Работодателю, могут использовать оплаченные дни отпуска в любой удобный для них период времени.

5.9.2 О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производятся с согласия Работника в случаях предусмотренных (с.124-125 ТК РФ).

5.10 Продолжительность отпуска устанавливается:

5.10.1ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка - 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

5.10.2отпуск для несовершеннолетних – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ)

5.10.3отпуск для инвалидов– 30 календарных дней (ст.23 ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ)

5.11 Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.11.1Не допускается замена денежной компенсацией отпуска беременным женщинам и лицам до 18 лет.

5.12 Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.12.1Для тренеров к ежегодному основному оплачиваемому отпуску полагается дополнительный отпуск – 14 календарных дней (п.4.15 отраслевого соглашения от 13.032015 г.);

5.12.2Директору учреждения к основному оплачиваемому отпуску полагается дополнительный отпуск – 14 календарных дней (Постановление администрации МО Туапсинский район № 703 от 10.05.2017г.)

5.12.3Заместителям директора учреждения к основному оплачиваемому отпуску полагается дополнительный отпуск – 12 календарных дней (Постановление администрации МО Туапсинский район № 703 от 10.05.2017г.)

5.12.4Инструкторам – методистам ФСО учреждения к основному оплачиваемому отпуску полагается дополнительный отпуск – 12 календарных дней (Постановление администрации МО Туапсинский район № 703 от 10.05.2017г.)

5.13 По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим

уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем. (ст.128 ТК РФ).

5.13.1 Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ).

5.14 Работникам на основании письменного заявления предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- Рождение ребенка в семье (мужу) – 2 дня;
- Переезд на новое место жительства – 2 дня;
- Проводов детей в армию – 1 день;
- Бракосочетание работника – 3 дня, бракосочетание детей работников – 2 дня;
- Смерь близких родственников – 3 дня.

## **6. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников (Приложение № 2).

6.2. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом..

6.3. Работодатель обязуется индексировать заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

6.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.5. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях договора со Сбербанком России (зарплатный проект).

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В этом случае организация открытия счета в выбранной работником кредитной организации и расходы по его обслуживанию осуществляются работником самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного работником с кредитной организацией

6.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.



6.7. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации и за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6.10. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

6.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

6.12. Размер оплаты за работу в ночное время 40 % от оклада за каждый час работы в ночное время.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ**

## РАБОТНИКАМ

7.1. За работниками, направленными работодателем на профессиональную переподготовку и повышение квалификации, сохраняются все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

7.2. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

7.3. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

7.4. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

7.5. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Вид расходов, связанных со служебной командировкой	<i>В пределах РФ и стран СНГ, руб.</i>	<i>Другие страны за пределами СНГ, евро</i>
Проезд	<i>полностью</i>	<i>полностью</i>
Найм жилого помещения	<i>полностью</i>	<i>полностью</i>
Суточные, за сутки	<i>до 100</i>	<i>до 100</i>

7.6. Работодатель:

7.6.1. Предоставляет работникам единовременную материальную помощь:

- к ежегодному отпуску в размере;
- в связи с регистрацией брака работника или детей работника в размере;
- в связи с длительной болезнью работника. Размер выплат назначается по согласованию с профкомом, при наличии денежных средств из фонда экономии заработной платы.

7.6.2. Выплачивает денежное вознаграждение:

- в связи с исполнением возраста 50, 55 и 60 лет. Размер выплат назначается по согласованию с профкомом, при наличии денежных средств из фонда экономии заработной платы.

7.7. Работодатель и Первичная профсоюзная организация совместно организуют культурно-массовые мероприятия для работников и их детей: празднований Нового года, Международного женского дня, Дня защитников Отечества и профессиональных праздников.

7.8. Работникам, директору учреждения и его заместителям может быть выплачена материальная помощь из средств экономии фонда оплаты труда утвержденного на соответствующий финансовый год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБУ СШОР № 5 г. Туапсе МО Туапсинский район и с Положением о системе оплаты труда руководителей и его заместителей МБУ СШОР № 5 г. Туапсе МО Туапсинский район.

Первичная профсоюзная организация обязуется оказывать по заявлениям членов профсоюза или ходатайству профгрупп материальную помощь в соответствии с Положением о выплате материальной помощи из средств профсоюза.

Выделять средства на культурно-массовые мероприятия: проведение для членов профсоюза и их детей празднований Нового года, Международного женского дня, Дня защитников Отечества, Дня матери, профессиональных праздников.

## **8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

8.1. В организации из представителей работодателя и представителей работников создается на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда для совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок.

Работодатель:

8.2. В соответствии с действующим законодательством и Соглашением по охране труда обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

8.3. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством (Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда (ст.212 ТК РФ).

8.4. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда (ранее аттестации рабочих мест по условиям труда) в организации.

8.5. Для всех поступающих на работу лиц, а также переведенными на другую работу работникам учреждения, проводит обучение и инструктаж по охране труда,

организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

8.6. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводит их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.7. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

8.8. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.9. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

8.10. Заключение договора со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников.

8.11. В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

8.12. Проводить за счет организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ). Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров, работающих во вредных условиях труда.

8.13. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ;

8.14. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда.

8.15. Проводить мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе согласно п. 32. приказа Министерства

здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (изменения согласно приказу Минтруда России от 16 июня 2014г. № 375н).

Работники:

8.16. Обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством и Соглашением по охране труда требования в области охраны труда.

Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

Проходить предварительные и периодические осмотры;

Немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей;

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

## **9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Права профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета обязуется:

- при наличии письменных заявлений работников ежемесячно и безвозмездно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1 % из заработной платы работников;

- не увольнять без предварительного согласия профкома по своей инициативе работников, входящих в состав профсоюзных органов;

9.3. Предоставлять профкому необходимые для его деятельности помещение, оборудование, средства связи, транспортные средства.

9.4. Работодатель за нарушение прав профсоюза несет ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения .

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также органом по труду, осуществившим его уведомительную регистрацию. Стороны не реже чем каждые полгода отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а так же соответствующему органу по труду

необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

10.3. Первичная профсоюзная организация содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

10.4. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

10.5. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет в орган, уполномоченный по труду, для проведения уведомительной регистрации.

Приложение №1  
к коллективному договору

Мнение представительного органа  
работников в письменной форме  
(от «26» августа 2024 г.) рассмотрено  
Н.А. Коробова \_\_\_\_\_

«1» сентября 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ДО СШОР №5  
г. Туапсе МО Туапсинский р-он  
А.А. Караказян \_\_\_\_\_

«1» сентября 2024 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования спортивной школы олимпийского резерва № 5  
г. Туапсе МО Туапсинский район**  
(наименование организации)

**1. Общие положения**

1.1 Правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) являются внутренним локальным нормативным актом, определяющим трудовой распорядок в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школы олимпийского резерва № 5 г. Туапсе МО Туапсинский район (далее – МБУ ДО СШОР № 5 г. Туапсе).

1.2 Настоящие правила разработаны в соответствии с ТК РФ, в целях рационального использования рабочего времени, укрепления трудовой дисциплины, повышения качества и эффективности труда, развития правильного и осознанного отношения Работников и Работодателя к своим правам и обязанностям.

1.3 Действия ПВТР распространяется на всех Работников независимо от стажа работы и режима занятости.

1.4 При реорганизации ПВТР сохраняют свое действие на период реорганизации, затем могут быть пересмотрены.

1.5 При ликвидации ПВТР действуют в течении всего срока проведения ликвидации.

1.6

**2. Порядок приема, увольнения работников**

2.1 Прием на работу производится на основании заключенного трудового договора.

2.2 Трудовой договор составляется в письменной форме в двух экземплярах, один из которых передается работнику.



2.3 Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

2.4 Сроки, содержание трудового договора определены статьями 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 67, 70 ТК РФ, а также, при заключении трудового договора должно быть согласовано следующее:

- Дата начала работы;
- Место работы;
- Выполнение предстоящей работы по определенной специальности, квалификации или должности в соответствии со штатным расписанием;
- Права и обязанности Работника;
- Характеристика условий труда, компенсации и льготы Работникам за выполнение обязанностей во вредных условиях труда;
- Режим труда и отдыха;
- Условия оплаты труда;
- Виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;
- Другие условия.

2.5 Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или сведения о трудовой деятельности), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

— документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

В соответствии со статьей 351.1 ТК РФ к работе, связанной с воспитанием детей, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергающиеся уголовному преследованию за совершение преступлений определенных видов. Отказ работника при приеме на работу предоставить данную справку в перечисленных случаях может служить основанием для отказа в заключении трудового договора.



Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.6 В случаях, установленном ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой либо взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться так же для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.7 Прием на работу без указанных документов не производится. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств, принимаемого на работу лица Работодатель может предложить ему предоставить, краткую письменную характеристику выполняемой ранее работы.

2.8 Прием на работу оформляется Приказом (распоряжением) Работодателя, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

2.9 При поступлении Работника на работу Работодатель обязан ознакомить Работника:

- с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику его права и обязанности;

- с ПВТР и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, а также с коллективным договором;

- предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих коммерческую (служебную) тайну, и об ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

2.10 При приеме на работу Работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера,

его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организации – 6 месяцев.

При неудовлетворительном испытании Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с Работником до истечения срока испытания, предупредив об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

2.11 Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже Работника является трудовая книжка (статья 66 ТК РФ) или сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ).

Трудовая книжка оформляется на каждого Работника, проработавшего в СШОР № 5 г. Туапсе более 5 дней (до 31.12.2020 г. согласно Федеральному закону № 439 – ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронной форме»).

Далее в соответствии с ФЗ с 1 января 2021 года для лиц, впервые поступающих на работу, осуществляется ведение сведений о трудовой деятельности в электронном виде, и трудовая книжка указанным Работникам не оформляется.

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах Работника на другую постоянную работу;
- увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная ТК РФ, иным ФЗ.

2.13 Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Руководителя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя [sport.shkola.5@yandex.ru](mailto:sport.shkola.5@yandex.ru)^

— в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

— при увольнении – в день прекращения трудового договора.

2.14 В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, предоставленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и предоставить их в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

2.15 На каждого Работника ведется дело, которое состоит из документов:

— личная карточка по учету кадров;

— копии документов об образовании, спортивной квалификации, квалификационной категории, звании, повышении квалификации);

— Выписки из приказов о назначении, переводе, перемещении, увольнении, поощрениях, взысканиях;

— Аттестационный лист.

2.16 Изменения определенных сторонами условий трудового договора регулируются статьей 74 ТК РФ.

### **3. Порядок увольнения работника, отстранение**

3.1 В соответствии со статьей 76 ТК РФ Руководитель обязан отстранить от работы (не допустить к работе) Работника:

— Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;

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

— Не прошедшего в установленном порядке предварительный и периодический медицинский осмотр.

— При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

— В других случаях, предусмотренным ФЗ и иными нормативными актами

3.2 Основные основания прекращения трудового договора:

— Соглашение сторон, пункт 1 части первой ст.77 ТК РФ;

— Истечение срока трудового договора, пункт 2 части первой ст.77 ТК РФ, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

— Расторжение трудового договора по инициативе Работника, пункт 3 части первой ст.77 ТК РФ.

— Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя, статья 71 ТК РФ и 81 ТК РФ;

— Перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность), пункт 5 части первой ст.77 ТК РФ;

— Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации, изменением подведомственности (подчиненности) либо ее реорганизацией, пункт 6 части первой ст.77 ТК РФ;

— Отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий договора, пункт 7 части первой ст.77 ТК РФ;

— Отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы, пункт 8 части первой ст.77 ТК РФ;

— Отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем, пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ;

— Обстоятельства, не зависящие от воли сторон, статья 83 ТК РФ;

— Нарушение установленных ТК РФ или иным ФЗ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, пункт 11 части первой статьи 77 ТК РФ.

3.3 Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.4 В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.5 Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части 1 статьи 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части 1 статьи 83 ТК РФ);

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части 1 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

3.6 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Высвобождаемым работникам предоставляется 3 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы *с сохранением* среднего заработка

3.7 Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока уведомления об увольнении с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.8 С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников.

3.9 При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

3.10 В соответствии части 1 статьи 348.12 тренер имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию,

предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель в последний день обязан выдать ему трудовую книжку (и (или) сведения о трудовой деятельности) и произвести с ним расчет. По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока.

3.11 Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до его увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

3.12 Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись.

3.13 В день прекращения трудового договора Работодатель обязан:

— Выплату всех сумм, причитающихся Работнику (статья 140 ТК РФ);

— Выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения. Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным ФЗ на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника ( в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения. Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с ТК РФ или иным ФЗ и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного ФЗ.

#### **4. Основные права и обязанности работника**

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

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- обязательное социальное страхование, в случаях, предусмотренных ФЗ;
- на защиту персональных данных;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

Работник также имеет другие права, предусмотренные ТК РФ.

##### **4.2 Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать администрации МБУ ДО СШОР № 5 г. Туапсе о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья занимающихся и Работников;
- проходить периодические медицинские осмотры в сроки, установленные СанПином РФ, трудовым законодательством;
- не курить, не распивать спиртных напитков в зданиях МБУ ДО СШОР № 5 г. Туапсе;

- соблюдать этические нормы взаимоотношений с другими Работниками МБУ ДО СШОР № 5 г. Туапсе, занимающимися и их родителями;
- соблюдать декларацию о правах ребенка;
- не нарушать уставную деятельность МБУ ДО СШОР № 5 г. Туапсе;
- соблюдать настоящие правила ПВТР.

4.3 Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

#### 4.4 Ответственность работников

За нарушение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, ПВТР МБУ ДО СШОР № 5 г. Туапсе, положений МБУ ДО СШОР № 5 г. Туапсе, трудового договора, должностных инструкций работники привлекаются к дисциплинарной, гражданско – правовой, административной, уголовной ответственности.

## 5. Основные права и обязанности работодателя

### 5.1 Работодатель МБУ ДО СШОР № 5 г. Туапсе имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- определять трудовые функции работников;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- давать работникам распоряжения, указания обязательные к исполнению, не противоречащие законодательству РФ, условиям трудового договора;
- требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения настоящих правил;
- способствовать Работнику в повышении им своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

### 5.2 Работодатель МБУ ДО СШОР № 5 г. Туапсе обязан:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить Работнику работу, обусловленную трудовым договором;



— обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

— обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

— соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, внутренние локальные нормативные акты МБУ ДО СШОР № 5 г.Туапсе, условия коллективного договора, соглашения и трудовых договоров;

— вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

— предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

— принимать необходимые меры по расследованию несчастных случаев с работниками, установленные ТК РФ, ФЗ, нормативными правовыми актами по охране труда;

— возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный ущерб в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, федеральными и иными нормативными правовыми актами;

— обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

— осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном ФЗ;

— создавать Работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением;

— создавать условия для реализации права Работников на отдых;

— оказывать содействие в повышении квалификации Работников;

— не допускать к работе с детьми лиц, которым эта деятельность запрещена приговором суда или медицинскими показаниями, а также лиц, которые имели судимость за преступления;

— предупреждать и разрешать конфликты в коллективе;

— предоставлять Работникам все гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, иными ФЗ, настоящими ПВТР, трудовым договором, как в период его действия, так и связанные с расторжением;

— соблюдать требования по обработке персональных данных Работника (статья 86 ТК РФ)

— Правильно применять действующие условия оплаты труда, обеспечивать материальное стимулирование Работников МБУ ДО СШОР № 5 г.Туапсе в результатах их личного труда и общих итогах работы;

— соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату в установленные сроки;

— выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату.

Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях договора со Сбербанком России (зарплатный проект)

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В этом случае организация открытия счета в выбранной работником кредитной организации и расходы по его обслуживанию осуществляются работником самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного работником с кредитной организацией.

5.3 По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным ФЗ трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводе на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иными ФЗ трудовая книжка на Работника не ведется); справки о заработной плате, о начислениях и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

5.4 Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 ТК РФ.

5.5 За нарушение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, настоящих ПВТР, внутренних локальных нормативных актов МБУ СШОР № 5 г. Туапсе, должностных инструкций Работодатель привлекается к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

Рабочее время в МБУ ДО СШОР № 5 г. Туапсе установлено в соответствии с действующим законодательством.

Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.1 Работникам, занимающим должности: директора, заместителя директора, инструктора – методиста ФСО, делопроизводителя, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщику производственных и служебных помещений, вахтеру:

6.1.1 Продолжительность рабочей недели 5 дней (40 часов) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

6.1.2 Продолжительность еженедельного рабочего времени:  
— в обычный рабочий день – 8 часов 10 минут;  
— накануне выходных дней (пятница), предпраздничный день – 7 часов 20 минут;

6.1.3 Продолжительность перерывов для отдыха и питания:  
— в обычный рабочий день – 50 минут (12.30 до 13.20);  
— накануне выходных дней (пятница), предпраздничный день – 40 минут (12.30 до 13.10)

6.1.4 Начало рабочего дня - 8.30 часов.

6.1.5 окончание рабочего дня:  
— в обычный день – 17.30 часов;  
— накануне выходных дней (пятница), предпраздничный день – 16.30 часов.

6.2 Для тренерского состава:

6.2.1 Продолжительность рабочей недели 6 дней (24 часа-за ставку нормируемой заработной платы – т.е. сокращенная продолжительность рабочего времени на основании п.п. 1 п.3.6.2. отраслевого соглашения от 13.03.2015 г.).

6.2.2 с одним выходным днем, согласно расписанию тренировочных занятий.

6.2.3 Начало и окончание рабочего дня, перерыв для отдыха и обеда определяются согласно нагрузке и расписанию тренировочных занятий.

В случае увеличения (уменьшения) ставки нормируемой части заработной платы режим работы корректируется в соответствии с установленной нагрузкой, расписанием тренировочных занятий.

6.3 Продолжительность рабочей недели 5 дней (20 часов – 0,5 ставки). Продолжительность ежедневной работы – 4 часа (с 8.30. до 13.00). Перерыв с 12.00. до 12.30.

6.4 Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год, с работой в соответствии с графиками сменности.

Работодатель обеспечивает возможность для отдыха и приема пищи в рабочее время.

6.5 При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

6.6 При разъездном характере работы на работников распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ СШОР № 5 и трудовым договором.

6.7 Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день или на другой день в соответствии с федеральным законом или нормативно-правовым актом Правительства РФ (часть 2, часть 5 ст. 112 ТК РФ).

Продолжительность рабочей недели, ежедневного рабочего времени, начало, окончание работы, перерывов для отдыха и питания может быть установлен руководителем учреждения индивидуально для каждого тренера, инструктора по спорту. Так же при необходимости может быть установлен режим раздробленного рабочего дня (статья 105 ТК РФ), при этом продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

6.8 Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), другими нормативными актами.

6.9 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

— для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

— для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

— для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.10 В других случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.11 Согласно статье 153 ТК РФ, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере должностного оклада. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.12 Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника (статья 99 ТК РФ):

6.12.1 При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

6.12.2 При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего и холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

6.12.3 При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.13 Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях (статья 99 ТК РФ):

6.13.1 При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

6.13.2 При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

6.12.3 Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

6.14 Привлечение работников к сверхурочным работам в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником (статья 99 ТК РФ).

6.15 Не могут быть привлечены к сверхурочным работам:

- беременные женщины;
- работники в возрасте до 18 лет (особенности, условия, порядок привлечения к сверхурочной работе тренеров и инструкторов по спорту, в том

числе лиц, не достигших 18 лет, могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ч.5 ст.348.1, ч.3 ст.348.8 ТК РФ);

— другие категории работников в соответствии с ФЗ.

6.16 Могут привлекаться к сверхурочным работам с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

— инвалиды;

— женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет.

При этом указанные категории Работников должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6.17 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, допускается с письменного согласия работника (статья 60.2 ТК РФ). Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены/наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же специальности (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

6.18 Работник имеет право заключить трудовой договор:

— в этой же организации с работой в свободное от основной работы время по другой регулярно оплачиваемой работе в порядке внутреннего совмещения.

— с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

Работа по совместительству не разрешается лицам в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.19 Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу в соответствии с ч.2 ст. 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с ч.2,4 ст. 73 ТК РФ, то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются

6.20 В случае неявки на работу по причине болезни Работник обязан предоставить в администрацию МБУ СШОР № 5 г. Туапсе листок нетрудоспособности, по другой уважительной причине – объяснительную с прилагаемыми устными и (или) письменными доказательствами.

За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством РФ.

## **7. Отпуск**

7.1 Оплачиваемый отпуск Работникам и отпуск без сохранения заработной платы предоставляется согласно ТК РФ.

7.2 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором после согласования с профсоюзным органом МБУ ДО СШОР № 5 г.Туапсе, а так же продление, перенесение, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части отражены в ст.122,123,124,125 ТК РФ.

7.3 Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка - 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

— Для тренеров к ежегодному основному оплачиваемому отпуску полагается дополнительный отпуск – 14 календарных дней (п.4.15 отраслевого соглашения от 13.032015 г.);

— Директору учреждения к основному оплачиваемому отпуску полагается дополнительный отпуск – 14 календарных дней (Постановление администрации МО Туапсинский район № 703 от 10.05.2017г.)

— Заместителям директора учреждения к основному оплачиваемому отпуску полагается дополнительный отпуск – 12 календарных дней (Постановление администрации МО Туапсинский район № 703 от 10.05.2017г.)

— Инструкторам – методистам ФСО учреждения к основному оплачиваемому отпуску полагается дополнительный отпуск – 12 календарных дней (Постановление администрации МО Туапсинский район № 703 от 10.05.2017г.)

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

7.3.1 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

— женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

— работникам в возрасте до восемнадцати лет;

— работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

— в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.3.2 Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

7.3.3 По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

7.3.4 Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

— временной нетрудоспособности работника;

— исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

— в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

7.3.5 В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

7.3.6 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.

7.4 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и оформляется приказом. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.5 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

7.5.1 При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного



оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

7.6 Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

7.7 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

7.8 По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

7.9 При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

7.10 При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

7.11 Оплата времени отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

7.12 Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

7.13 Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

## **8. Командировки**

8.1 Направление Работников в командировку производится на основании приказа директора.

8.2 При необходимости решение о продлении первоначально установленного срока командировки принимает директор МБУ СШОР № 5 г.Туапсе и уполномоченным представителем принимающей стороны. Решение оформляется приказом директора.

8.3 При задержке в пути работник обязан предоставить оправдательный документ транспортной организации (справку о причинах опоздания транспортного средства). При отсутствии такого документа пропущенное время в период командировки не включается, за него работнику не выплачиваются суточные, не возмещаются затраты на оплату жилья и прочие расходы.

8.4 Работник обязан выйти на свое рабочее место на следующий день после дня прибытия из командировки.

По возвращении из командировки работник обязан в течение 3 рабочих дней предоставить в МКУ «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации МО Туапсинский район» авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой денежных средствах. К авансовому отчету прилагаются документы об оплате жилого помещения, документы о фактических расходах по проезду и иных связанных с командировкой расходах.

8.5 Работник в течение трех рабочих дней по приезду из командировки возвращает в кассу остаток неиспользованного аванса, выданного на командировку. При несвоевременном возврате остатка неиспользованного аванса Работодатель вправе удержать его из сумм заработной платы Работника на основании приказа директора и расписки Работника о его согласии на удержание.

8.6 При направлении работника в командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка.

8.7 Выплата заработной платы командированному Работнику производится на лицевой счет в банке.

## **9. Применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания**

### **9.1 Поощрения**

9.1.1 За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;

9.1.2 Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

### **9.2 Взыскания**

9.2.1 За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

9.2.2 Увольнение может быть применено за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание:

— за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены));

— за появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории МБУ ДО СШОР № 5 г. Туапсе или объекта, где по поручению Работодателя Работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

— за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

— за нарушение Работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

— за совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя.

9.2.3 До наложения взыскания от Работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания;

9.2.4 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 профсоюза.

9.2.5 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.

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

9.3 Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.4 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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

9.5 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в установленном законном порядке. Сроки и порядок снятия дисциплинарного взыскания отражены в статье 194 ТК РФ,

9.6 Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими ПВТР.

Приложение № 2  
УТВЕРЖДЕНО

директор муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
спортивной школы олимпийского  
резерва № 5 города Туапсе  
муниципального образования

Туапсинский район  
А.А. Караказян  
от 29 апреля 2024 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования спортивной школы  
олимпийского резерва № 5 г. Туапсе муниципального  
образования Туапсинский район**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы олимпийского резерва № 5 г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 23 ноября 2023 г. № 2135 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район», постановлением Губернатора Краснодарского края от 28 декабря 2023 г. № 1193 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство физической культуры и спорта Краснодарского края», положением «Об отраслевой оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Туапсинский район в целях совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Туапсинский район» утвержденным постановлением администрации муниципального образования туапсинский район от 15 апреля 2024 года № 448 в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы олимпийского резерва № 5 города Туапсе муниципального образования туапсинский район (далее – учреждение).

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Краснодарского края, нормативными правовыми актами муниципального образования Туапсинский район, Общими требованиями и настоящим Положением.

1.3. Положение применяется при определении заработной платы работников учреждения.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

обязательств отраслевых соглашений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения включает: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

другие выплаты, установленные Положением.

1.6. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.7. Тарификационный список учреждения, составление которого проводится один раз в год 1 января при комплектовании групп. При этом тарификация может быть проведена повторно при изменении комплектования групп. В этом случае должна быть проведена корректировка бюджетных ассигнований.

Фонд оплаты труда состоит из фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, основного, вспомогательного и младшего обслуживающего персонала согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Тарификация муниципального бюджетного учреждения согласовывается отделом по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Туапсинский район бюджетных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **2. Основные условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, установленных приложением 1 к Положению, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.2. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения и его заместителей учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного приложением 1 к Положению.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный приложением 1 к Положению, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.4. При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.



2.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

2.6. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.7. За работниками учреждения, во время простоя учреждения, заработная плата выплачивается в рамках статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников и руководителю учреждения, предусматриваемый главным распорядителем бюджетных средств, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема и качества предоставляемых ими муниципальных услуг (выполнения работ).

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения и их заместителям) относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении



указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные положениями об оплате труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и т. п.) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.1.3. Выплата специалистам, работающим в учреждениях, в том числе

филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса согласно лицензии на образовательную деятельность, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, устанавливается выплата в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы.

3.1.4. Работникам учреждения, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается выплата в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к минимальному окладу к профессиональным квалификационным группам по должностям (приложение 1 к настоящему положению), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Краснодарского края, нормативными правовыми актами муниципального образования Туапсинский район и Положением.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

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

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу к профессиональным квалификационным группам по должностям (приложение 1 к настоящему Положению), ставке заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу к профессиональным квалификационным группам по должностям (приложение 1 к настоящему Положению), ставке и о его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения (для работников, замещающих должности, указанные в приложении 2 к Положению, в соответствии с указанным приложением; для работников, замещающих другие должности, – в пределах 3,0).

При определении размера персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу к профессиональным квалификационным группам по должностям (приложение 1 к настоящему Положению), ставке учитывается уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу к профессиональным квалификационным группам по должностям (приложение 1 к настоящему Положению), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Изменение установленного руководителем учреждения персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу к профессиональным квалификационным группам по должностям (приложение 1 к настоящему Положению), ставке может осуществляться ежемесячно.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу к профессиональным квалификационным группам по должностям (приложение 1 к настоящему Положению), ставке принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к минимальному окладу к профессиональным квалификационным группам по должностям (приложение 1 к настоящему Положению), ставке определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу к профессиональным квалификационным группам по должностям (приложение 1 к настоящему Положению), ставке не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, физкультурно-спортивных организациях, органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления в области образования, физической культуры и спорта:

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 0,05;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 0,10;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;

при стаже работы от 15 до 20 лет – 0,25;

при стаже работы свыше 20 лет – 0,30.

4.1.3. Выплата работникам, имеющим квалификационную категорию, почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственное почётное звание, ведомственные награды с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности устанавливается в размере:

0,30 – при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почётного звания, начинающегося со слова

«Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

0,25 – при наличии знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почётный работник общего образования Российской Федерации» или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

0,20 – при наличии учёной степени доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома); при наличии учёной степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома) в сфере физической культуры и спорта;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории или звания «Мастер спорта России», или звания «Мастер спорта СССР»;

0,15 – при наличии спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта»

0,10 – при наличии второй квалификационной категории.

Выплата работникам, имеющим квалификационную категорию, почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственное почётное звание, ведомственные награды устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение, является обязательной выплатой работнику учреждения.

4.1.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

4.1.5. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам учреждения одновременно в размере:

пяти должностных окладов при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

трех должностных окладов при награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области образования, физической культуры и спорта, органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области образования, физической культуры и спорта.

по пяти должностных окладов при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства труда и

социального развития Российской Федерации, Министерства спорта Российской Федерации.

4.1.6. Выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников учреждения предоставляются следующим категориям работников:

1) другие педагогические работники:

Инструктор-методист, инструктор - методист физической – спортивных организаций

2) обслуживающий персонал:

вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений.

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям устанавливаются в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные организацией для выплаты заработной платы.

Условиями осуществления выплаты (доплаты) являются:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в организации, расположенной на территории муниципального образования Туапсинский район, по должности или профессии, указанной в настоящем пункте;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (норма часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

4.1.7. Премияльные выплаты и поощрительные выплаты разового характера.

Работникам учреждения могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) может выплачиваться с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника учреждения по его инициативе до истечения календарного месяца премия по итогам работы за этот месяц не выплачивается.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

Работникам учреждений могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

к нерабочим праздничным дням (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации), профессиональным праздникам и памятным дням;

к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).

Поощрительные выплаты разового характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работнику учреждения единовременно.

При поощрении учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику учреждения, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера в соответствии с подпунктом 4.1.4 Положения.

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей

доход деятельности.

Размер премии и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников учреждения, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается.

Премии и поощрительные выплаты разового характера учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

4.1.8. Выплаты за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды муниципального образования Туапсинский район в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях.

4.1.9. При формировании оплаты труда тренерам-преподавателям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

норматив оплаты труда за подготовку обучающегося (спортсмена) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 3 к Положению);

норматив оплаты труда за подготовку обучающегося (спортсмена), установленный в зависимости от показанного обучающимся (спортсменом) спортивного результата (приложение 4 к Положению).

Условия оплаты труда тренеров-преподавателей, в том числе порядок и условия осуществления им выплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 6 Положения.

4.1.10. При формировании оплаты труда спортсменам-инструкторам устанавливается выплата стимулирующего характера – норматив оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов за показанный результат (приложение 5 к Положению).

Условия оплаты труда спортсменов-инструкторов, в том числе порядок и условия осуществления им доплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 8 Положения.

4.1.11. Работникам учреждения по решению руководителя учреждения могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, предусмотренные нормативными правовыми актами Краснодарского края и муниципального образования Туапсинский район.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Туапсинский район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы при установлении выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом

обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) устанавливаются в процентах к минимальному окладу к профессиональным квалификационным группам по должностям (приложение 1 к настоящему Положению), ставке или абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника учреждения.

## **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и заместителей**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя и заместителей, учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3 Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере не более 1,5 минимальных размеров оплаты труда трудоспособного населения, определенных в Краснодарском крае, и подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Должностной оклад устанавливается один раз на 1 января текущего года. Размеры кратности приведены в указанной ниже таблице.

№ п/п	Муниципальные бюджетные учреждения дополнительного образования, группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3



1	I группы по оплате труда руководителей*	1,0
2	II группы по оплате труда руководителей*	1,2
3	III группы по оплате труда руководителей*	1,4
* Размер по кратности при определении должностного оклада руководителя учреждения, находящегося в сельской местности, увеличивается на 0,25.		

5.4. Порядок отнесения учреждений по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение учреждений по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются постановлениями администрации муниципального образования Туапсинский район «Положения о системе оплаты труда руководителя и его заместителей муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования Туапсинский район, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Туапсинский район».

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению администрации муниципального образования Туапсинский район.

5.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения. в порядке, определенном постановлениями администрации муниципального образования Туапсинский район «Положения о системе оплаты труда руководителя и его заместителей муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Туапсинский район»

5.8. Руководителю учреждения и его заместителям может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения в порядке и на условиях, предусмотренных разделом 9 настоящего Положения.

5.9. За руководителем учреждения и его заместителями, во время простоя учреждения, должностной оклад и выплаты компенсационного и стимулирующего характера выплачиваются в рамках статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. Руководитель учреждения в праве работать на условиях совмещения и совместительства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

по положению об оплате труда работников учреждения по согласованию с начальником отдела по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Туапсинский район и на основании личного заявления руководителя учреждения.

## **6. Условия оплаты труда тренеров-преподавателей**

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель» (далее – тренер-преподаватель), устанавливаются на основе минимальных окладов к профессиональным квалификационным группам (приложение 1 к настоящему Положению).

Тренерам-преподавателям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

норматив оплаты труда за подготовку обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 3 к настоящему Положению);

норматив оплаты труда за подготовку обучающегося (спортсмена), установленный в зависимости от показанного обучающимся (спортсменом) спортивного результата (приложение 4 к настоящему Положению).

В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированных групп этапов спортивной подготовки в связи с проведением набора тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100 процентов на период проведения приема или дополнительного приема в учреждение.

Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося (спортсмена), устанавливается в зависимости от недельного объема учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с этапом и годом спортивной подготовки. Объем учебно-тренировочной нагрузки (в неделю, год) для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки по видам спорта.

6.2. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя определяется по формуле:

$$N_{от} = N_{отэп} + N_{отр}, \text{ где:}$$

$N_{от}$  – норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %;

$N_{отэп}$  – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (определяется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению), %;

$N_{отр}$  – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся (спортсменов),

установленный в зависимости от показанного обучающимся (спортсменом) спортивного результата (определяется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению), %.

6.2.1. Норматив оплаты труда за подготовку обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта ( $N_{отэп}$ ), определяется по формуле:

$$N_{отэп} = (ч_1 \times н_1 + ч_2 \times н_2 + \dots ч_n \times н_n), \text{ где:}$$

$N_{отэп}$  – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %;

$ч_1, ч_2, \dots ч_n$  – число обучающихся (спортсменов), зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

$н_1, н_2, \dots н_n$  – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся (спортсменов) на этапе спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %.

6.2.2. Норматив оплаты труда за подготовку обучающегося (спортсмена), установленный в зависимости от показанного обучающимся (спортсменом) спортивного результата ( $N_{отр}$ ), определяется по формуле:

$$N_{отр} = (ч_1 \times н_1 + ч_2 \times н_2 + \dots ч_n \times н_n), \text{ где:}$$

$N_{отр}$  – норматив оплаты труда за подготовку обучающегося (спортсмена), установленный в зависимости от показанного обучающимся (спортсменом) спортивного результата, %;

$ч_1, ч_2, \dots ч_n$  – число обучающихся (спортсменов), показавших спортивный результат, человек;

$н_1, н_2, \dots н_n$  – норматив оплаты труда за подготовку обучающегося (спортсмена), установленный в зависимости от показанного обучающимся (спортсменом) спортивного результата, %.

6.3. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$$З_{пл} = M_o \times N_{от}, \text{ где:}$$

$З_{пл}$  – должностной оклад тренера-преподавателя;

$M_o$  – минимальный окладов к профессиональным квалификационным группам по должности тренер-преподаватель (приложение 1 к настоящему Положению);

$N_{от}$  – норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %.

6.4. Оплата труда тренеров-преподавателей, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от

выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

При этом норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, рассчитывается от полного должностного оклада независимо от количества занимаемых ставок.

6.5. Для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях, кроме основного тренера-преподавателя, допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки с учетом специфики вида спорта, а также иных специалистов при условии их одновременной работы с обучающимися (спортсменами).

Этапы спортивной подготовки, на которых допускается привлечение дополнительно второго тренера-преподавателя, а также иных специалистов, определяются в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки.

Распределение (закрепление) тренеров-преподавателей, иных специалистов, совместно участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Норматив оплаты труда привлеченного тренера-преподавателя, иного специалиста составляет 50 процентов от норматива оплаты труда основного тренера-преподавателя при условии их одновременной работы со обучающимися (спортсменами) за:

подготовку обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 3 к настоящему Положению);

подготовку обучающегося (спортсмена), установленного в зависимости от показанного обучающимся (спортсменом) спортивного результата (приложение 4 к настоящему Положению).

6.6. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей пересматривается на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного обучающимися (спортсменами), увеличение (уменьшение) числа обучающихся (спортсменов) и другое).

6.7. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку обучающихся (спортсменов), находящихся на этапах спортивной подготовки, в зависимости от показанного результата устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором обучающимся (спортсменами) был показан наивысший результат, на

основании протоколов спортивных соревнований, выписок из протоколов спортивных соревнований или их копий и сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям – в течение одного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя обучающийся (спортсмен) улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда обучающийся (спортсмен), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 4 к Положению, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки обучающегося (спортсмена).

В случае отчисления или перевода обучающегося (спортсмена) к другому тренеру-преподавателю или в другое учреждение за тренером-преподавателем, подготовившим обучающегося (спортсмена), в отчисляемом учреждении сохраняется норматив оплаты труда за подготовку обучающегося (спортсмена) в течение срока действия показанного результата до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного года.

Перевод обучающегося (спортсмена) от одного тренера-преподавателя к другому тренеру-преподавателю в течение учебно-тренировочного года в рамках одного учреждения допускается по причине увольнения тренера-преподавателя, за которым закреплен обучающийся (спортсмен), и (или) по личному заявлению совершеннолетнего обучающегося (спортсмена), родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося (спортсмена).

Тренеру-преподавателю, за которым закреплен обучающийся (спортсмен), утверждается норматив оплаты труда за результат обучающегося (спортсмена) с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной педагогической работы с обучающимся (спортсменом) в организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки по видам спорта, не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за результат сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям – в течение одного года.

Закрепление обучающегося (спортсмена) за тренером-преподавателем определяется локальным актом учреждения.

6.8. Объем учебно-тренировочного плана для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по видам спорта, разработанной и утвержденной учреждением, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки по видам спорта, с учетом примерных дополнительных

образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта.

6.9. Другие выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, а также иные выплаты тренерам-преподавателям производятся в соответствии с разделами 3, 4 и 9 настоящего Положения.

## 7. Условия оплаты труда инструктора по спорту

7.1. Заработная плата инструктора по спорту состоит из минимального оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Оклады (должностные оклады) инструктора по спорту учреждения устанавливаются на основе минимальных окладов к профессиональным квалификационным группам (приложение 1 к настоящему Положению).

Заработная плата инструктора по спорту учреждения определяется по формуле:

$$\text{Зпл} = \text{Мо} + (\text{Мо} \times \text{Ппк}) + \text{Св} + (\text{Мо} \times \text{Ст}) + (\text{Мо} \times \text{Кп}) + (\text{Мо} \times \text{Ив}), \text{ где:}$$

Зпл – заработная плата инструктора по спорту;

Мо – минимальный окладов к профессиональным квалификационным группам по должности тренер-преподаватель (приложение 1 к настоящему Положению);

Ппк - персональный повышающий коэффициент (определяется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению);

Св – стимулирующая выплата за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы к окладу за 1 абонемент по реализации муниципальной работы «Организация и проведение спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения» в месяц составляет

при 3-х разовых занятиях в неделю инструктору по спорту – 0,03;

при 4-х разовых занятиях в неделю инструктору по спорту – 0,04;

при 5-х разовых занятиях в неделю инструктору по спорту – 0,05;

при 6-х разовых занятиях в неделю инструктору по спорту – 0,06;

Ст – выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;

Кп – выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Ив – выплаты иного характера в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

## 8. Условия оплаты труда спортсменов-инструкторов.

8.1. Оклады (должностные оклады) спортсменов-инструкторов (далее – спортсмен) устанавливаются на основе минимальных окладов к

профессиональным квалификационным группам (приложение 1 к настоящему Положению).

8.2. Оплата труда спортсменов производится по нормативу оплаты труда за показанный спортивный результат (приложение 5 к настоящему Положению).

Заработная плата спортсменов определяется по формуле:

$$З_{пл} = Д_о + (Д_о \times Н_{от}), \text{ где:}$$

Зпл – заработная плата спортсменов;

Д<sub>о</sub> – должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Н<sub>от</sub> – норматив оплаты труда спортсмена за показанный результат (определяется в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению), %.

8.3. Заработная плата спортсменов учреждения определяется путем умножения должностных окладов на норматив оплаты труда за показанный спортсменом результат в процентах от оклада, согласно приложению 5 к настоящему Положению и делению полученного произведения на 100.

8.4. Оплата труда спортсменов учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

8.5. Норматив оплаты труда спортсмена может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменом).

Размер норматива оплаты труда спортсмена устанавливается по нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан спортсменом результат, на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если спортсмен не показал результат, предусмотренный приложением 5 к настоящему Положению, то для исчисления заработной платы устанавливается размер норматива оплаты труда, равный 100%.

При заключении трудового договора спортсмену устанавливается норматив оплаты труда за результат, показанный в составе спортивной сборной команды Краснодарского края, в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, с территориальной принадлежностью к Краснодарскому

краю, и предусмотренный приложением 5 к настоящему Положению, на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований, проходящих не позднее года до даты заключения трудового договора.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, премирование производится в соответствии с разделами 3, 4 и 9 настоящего Положения.

## **9. Штатное расписание**

9.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем, в ведении которого находится Учреждение, в пределах выделенного фонда оплаты труда по состоянию на 1 января.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения.

9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, отделение и т.п.) в соответствии с Уставом Учреждения.

9.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативно-правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам Учреждения, зачисленным на штатные должности.

## **10. Другие вопросы оплаты труда**

10.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения и его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных приказом отдела по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Туапсинский район, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает отдел по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Туапсинский район.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);  
особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с



увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого);

временной утраты трудоспособности более 4 месяцев и установления инвалидности, получения профессионального заболевания;

выплат, не связанных с исполнением работниками учреждения трудовых обязанностей, – многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов.

Размер материальной помощи максимальным размером не ограничивается.

10.2. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;  
за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

10.3. Учреждение вправе устанавливать сдельные системы оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением норм труда и сдельных расценок.

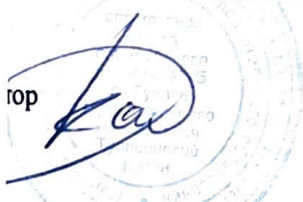
10.4. За время работы в периоды отмены (приостановки) образовательного процесса для обучающихся (спортсменов) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность в течение календарного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены (приостановке) образовательного процесса по указанным выше причинам.

Принято на собрании трудового коллектива  
Протокол № 6 от 26 апреля 2024 года

**Ежегодное соглашение**  
о условиях труда работодателей и уполномоченных работниками представительных  
органов

МБУ ДО СШОР № 5 г. Туапсе МО Туапсинский район на 2024-2025 г.

Содержание мероприятия (работы)	Единица учета	Количество	Стоимость работы, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
						всего	в том числе женщин
Медосмотры работников	чел.	по графику	Согласно заключенному договору	2024 г.	Работодатель	12	5
Разработка, издание и размножение инструкций по охране труда	шт.	3	-	2024г.	заместитель директора	3	1
Обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ работников	чел.	2	3,5	2024 г.	Работодатель	2	1
Обучение лиц. Ответственных по ОТ	чел.	1	2,5	2024 г.	Работодатель	1	1
Специальная оценка условий труда	раб. место	18	Согласно заключенному договору	2025 г.	Работодатель	12	5
Проведение инструктажей по ОТ	ед.	по мере необходимости	-	2024 г.	Ответственный по ОТ	4	1



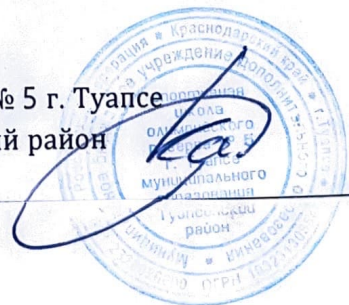
Представитель коллектива  
Председатель первичной профсоюзной организации

А.А.Караказян

Н.А.Коробова

**ПРОШИТО, ПРОНУМЕРОВАНО И СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ**  
67 (шестьдесят семь) листов

Директор  
МБУ ДО СШОР № 5 г. Туапсе  
МО Туапсинский район



А.А. Караказян