

Мер. муниципалитет
отдел ТКЧ ТЧЗЧ
по курортно-туристическому
району зарекомен-
довано, 12.02.2024
решение № 5
В.В. Костюков 8.12.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
спортивной школы «Сокол» муниципального района Кюргазинский район
Республики Башкортостан
на 2024 – 2027 г.г.

От работников:

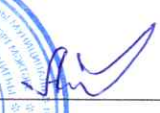
Председатель Совета
трудового коллектива
МАУ ДО СШ «Сокол» МР
Кюргазинский район РБ

 Имамова А.В.
«06» 02 2024 г.

От работодателя:

Директор МАУ ДО СШ «Сокол»
МР Кюргазинский район
Республики Башкортостан



 Александров А.В.
«06» 02 2024 г.

Настоящий Коллективный договор
утвержден на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 1 от «06» 02.2024 г.

Содержание коллективного договора

1. Общие положения.....	3
2. Организация и повышение эффективности производства.....	3
3. Оплата труда.....	5
4. Трудовой договор и обеспечение занятости.....	5
5. Рабочее время и время отдыха.....	6
6. Охрана труда и экологическая безопасность	7
7. Условия и охрана труда женщин и молодежи.....	8
8. Социальные льготы и гарантии.....	8
9. Защита трудовых прав Работников.....	9
10. Заключительные положения.....	10
11. Выписка из протокола № 1.....	11
12. Приложение № 1 (Правила внутреннего трудового распорядка).....	12
13. Приложение № 2 (Положение о порядке и условиях выплат компенсационного характера).....	19
14. Приложение № 3 (Положение об оказании единовременной материальной помощи).....	20
15. Приложение № 4 (План мероприятий по охране труда).....	21

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между Работниками и Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования спортивная школа «Сокол» муниципального района Куяргазинский район Республики Башкортостан, в лице директора Александрова Александра Владимировича именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные трудовым коллективом в лице председателя Совета трудового коллектива Имамовой Альбины Владимировны.

1.3. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения. Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», основан на принципах равноправия сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на учреждение и работников соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с Работниками. Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

1.6. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.7 Работодатель обязуется, не позднее месяца после подписания, ознакомить с текстом коллективного договора всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2. Организация и повышение эффективности производства

Работодатель обязуется:

2.1. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, спортивным инвентарем, технической документацией, специальной литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.3. Создавать условия для роста производительности труда, и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников.

2.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры с председателем Совета трудового коллектива, как представителем работников и обеспечивать их реализацию в порядке, установленном законодательством, соглашениями.

2.6. Предоставлять Совету трудового коллектива бесплатно полную и достоверную информацию по вопросам, затрагивающим права и законные интересы Работников.

2.7. Создавать комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.8. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

2.9. Обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.10. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, 2 раза в месяц: 5 и 20 числа месяца.

2.11. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.13. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием.

Работники обязуются:

2.14. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя.

2.15. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.16. Сохранять государственную, коммерческую, служебную и иную тайну, ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

2.17. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.18. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации его имуществу и финансам.

2.19. Незамедлительно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.20. Содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в служебных помещениях и на территории организации.

2.21. Нести материальную ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Работодатель имеет право:

2.22. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

2.23. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.24. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право на:

2.25. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ.

2.26. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.27. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.28. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.29. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.30. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.31. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.32. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.33. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.34. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества продукции, и ее конкурентоспособность.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работникам выплачивается по штатному расписанию, согласованному с ФУ Администрации Куюргазинского района и утвержденному директором учреждения, согласно Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Сокол».

3.2. Заработная плата каждого Работника устанавливается согласно штатного расписания учреждения.

3.3. Ежегодно к отпуску предоставлять материальную помощь работникам в размере двух окладов, исходя из финансовых возможностей.

3.4. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, срочность выполняемой работы, сложность задания, ненормированный рабочий день и т.д.

3.5. Сохраняется средняя заработная плата Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.6. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам доплату к тарифным ставкам (должностным окладам) за различные виды переработки и напряженности, за счет экономии денежных средств и вакансии, согласно штатного расписания.

3.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц по мере поступления субсидии из местного бюджета: 5 и 20 числа месяца.

3.8. Ставить в соответствии с трудовым законодательством, не менее чем за 2 месяца, в известность Работника об изменении существенных условий труда: системы и размера оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), разряда работы, совмещения профессий.

3.9. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований.

3.10. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (*ст. 136 ТК РФ*).

4. Трудовой договор и обеспечение занятости

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

4.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет.

В трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться условия об испытании до 3-х месяцев с учетом качества выполнения предстоящей работы. Если работодателя не устраивает качество выполняемой работником работы, то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

4.4. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

4.5. В трудовом договоре оговариваются определенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

4.6. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором являются недействительными.

4.7. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.8. Работники и работодатель обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

4.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Признают преимущественное право в оставлении на работе при сокращении численности или штата, за исключением процедуры ликвидации, у работников предпенсионного возраста (до выхода на пенсию по старости - менее 5-ти лет).

4.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, преобразованием, а также сокращением численности или штата, рассматривается с участием Совета трудового коллектива.

4.11. Совет трудового коллектива обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде, при заключении, истечении и расторжении трудового договора, оказывать практическую помощь в проведении аттестации, в случае необходимости отстаивать право сотрудников на труд.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны договорились, что бухгалтерия, технический и обслуживающий персонал работает по пятидневной рабочей неделе – 8 часовой рабочий день с перерывом на обед в один час. Тренера-преподаватели работают по шестидневной рабочей недели – согласно расписания учебно-тренировочных занятий.

5.2. Рабочее время работников МАУ ДО СШ «Сокол» с 8.00 до 17.00 часов, обеденный перерыв с 13.00 до 14.00 часов. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей определяется согласно расписания учебно-тренировочных занятий, утвержденного директором учреждения в начале учебного года. В рабочее время тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом спортивной подготовки, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная календарными планами физкультурных и спортивных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

5.4. Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.5. Работодатель обязуется предоставлять сотрудникам ежегодные отпуска в соответствии с утвержденным графиком отпусков. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ.) Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.6. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на две части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается в исключительных случаях и только по согласованию с работником.

5.7. Работник, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- работникам, имеющим детей первоклассников – 1 сентября – 1 день;
- в связи с бракосочетанием – 3 дня;
- со свадьбой детей – 3 дня;
- со смертью родственников и близких – 3 дня.

5.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.9. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам их желанию может предоставляться непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора Учреждения.

6. Охрана труда и экологическая безопасность.

6.1. Работодатель и Совет трудового коллектива исходят из того, что главным является создание условий труда, соответствующие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Обеспечение здоровья и безопасных условий труда в организации, предупреждение производственного травматизма и предотвращение профессиональных заболеваний.

6.2. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

Работодатель обязуется обеспечивать:

6.3. Своевременную выдачу Работникам спортивного инвентаря и форменной одежды и других средств индивидуальной и коллективной защиты работников, занятых на работах.

6.4. Приобретение, хранение, стирку, чистку, ремонт, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты Работников.

6.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах Работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения.

6.6. Перевод работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, переводится с письменного согласия Работника перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

6.7. Недопущение Работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.8. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты.

6.9. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном законодательством.

6.10. Проводить семинары с работниками по мерам предупреждения заражения ВИЧ-инфекций.

6.11. Работники в области охраны труда обязуются:

6.11.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.11.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.11.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.11.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

6.11.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.11.6. поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках;

6.11.7. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений;

6.11.8. вносить предложения и добиваться их реализации по улучшению условий и охране труда на рабочих местах.

7. Условия и охрана труда женщин и молодежи.

Работодатель обязуется обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

7.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

7.2. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

7.3. По заявлению женщины, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям.

7.4. Беременные женщины освобождаются от работ в выходные и праздничные дни.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. (Ст..259 ТК РФ).

7.5 Женщины, имеющие детей до трех лет или детей-инвалидов (до 18 лет) допускаются к работе в выходные и праздничные дни только с их письменного согласия.

7.6. Женщинам, имеющих детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) разрешается по их просьбе и по согласованию с Советом трудового коллектива использование ежегодных отпусков в летнее время или другое удобное для них время. Также могут предоставляться по их желанию дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, в период, когда позволяют производственные условия.

Работодатель обязуется обеспечивать условия труда молодежи, в том числе:

7.7. Устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальный режим труда.

7.8. Принимать на работу, лиц в возрасте до 18 лет только после предварительного, обязательного медицинского осмотра. В дальнейшем, лица до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

7.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

7.10. Не допускаются к работе в выходные и праздничные дни Работники до 18 лет.

8. Социальные льготы и гарантии.

Работодатель обязуется:

8.1. Своевременно перечислять страховые взносы в размере и порядке, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

8.2. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и

своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного Фонда Российской Федерации.

8.3. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

8.4. Фонд социального страхования расходует: временно нетрудоспособными Работниками, выплата денежных сумм тем, кому предоставлен отпуск по уходу за ребенком без сохранения заработной платы, материальная помощь в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием, членам семьи умершего или погибшего при несчастном случае Работника.

8.5. В целях стимулирования высокопрофессионального и инициативного труда применяются следующие виды материальных поощрений:

- надбавка за высокие достижения в труде, сложность и качественное выполнение планов основных работ;

- премирование за своевременное и качественное выполнение планов основных работ;

- оказание материальной помощи;

- установление служащим и рабочим доплат за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников.

8.6. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

8.7. Работникам, при наличии средств, оказывается материальная помощь в связи с юбилейными датами (50 лет для мужчин и женщин, 55 лет для женщин и 60 для мужчин), свадьбой, рождением ребенка, смерти близких родственников, стихийного бедствия, в связи с призывом в Российскую Армию.

8.8. В целях социальной защиты, Работникам может выплачиваться материальная помощь в пределах экономии фонда оплаты труда при уходе в ежегодный отпуск в размере двух должностных окладов.

8.9. Единовременные премии могут выплачиваться к праздничным дням (День Весны и Труда, День Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов, День принятия Декларации о государственном суверенитете Российской Федерации и Республики Башкортостан, День молодежи, День физкультурника, День народного единства и т.д., за выполнение важных мероприятий) в размере определяемым в каждом конкретном случае Работодателем.

8.10. Премии могут выплачиваться одновременно всем Работникам, а также отдельным работникам в порядке поощрения, в размере определяемым в каждом конкретном случае Работодателем.

8.11. Женщинам находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и 3 лет один раз оказывать материальную помощь в размере 1000,00 (одна тысяча) рублей.

8.12. Обеспечивать детей Работников в возрасте до 14 лет *(включительно)* новогодними подарками.

8.13. Выделять денежные средства из внебюджетных источников на приобретение подарков детям Работников (до 14 лет включительно).

8.14. Работодатель обязуется предоставить Работнику при прохождении диспансеризации один рабочий день раз в три года с сохранением за ним места работы и среднего заработка, Работники пенсионного и предпенсионного возраста имеют право проходить диспансеризацию два рабочих дня в году.

9.Защита трудовых прав Работников.

9.1. Работодатель признает, что Совет трудового коллектива является полномочным представителем Работников организации по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;

- содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- соблюдения законодательства о труде;

- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров и разногласий.

9.2. Совет трудового коллектива имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об

устранении выявленных нарушений сообщить Совету трудового коллектива о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.3. Работодатель обеспечивает участие Совета трудового коллектива в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

9.4. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев предусмотренных федеральным законом.

9.5. Работодатель и Совет трудового коллектива берут на себя обязательство в течение всего периода действия коллективного договора, принимать меры по урегулированию и разрешению возникших трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

9.6. В случае возникновения коллективных трудовых споров стороны обязуются соблюдать существующий порядок разрешения коллективных трудовых споров в соответствии с законодательством и воздержаться от любых действий задерживающих осуществление этих мер.

10. Заключительные положения.

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

10.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

10.3. Стороны договорились, что при решении вопросов в рамках настоящего договора необходимо отказаться от конфронтации, руководствоваться принципами взаимного уважения, сотрудничества, взаимопонимания.

10.4. Контроль, за выполнением условий коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Каждая из сторон вправе проводить проверки работы по выполнению договора, запрашивать у другой стороны необходимую информацию.

10.5. Стороны регулярно (два раза в год) отчитываются о выполнении условий коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива № _____ от _____ 2024 года (Протокол собрания прилагается).

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 2
собрания трудового коллектива Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования спортивная школа «Сокол» муниципального района
Кюргазинский район Республики Башкортостан

с.Ермолаево

от _____ 2024 г.

Присутствовали: 7 человек

Председатель Совета трудового коллектива Имамова А.В.

Секретарь собрания Павлова С.В.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Принятие коллективного договора на 2024-2027 г.г..

ВЫСТУПИЛИ:

Председатель Совета трудового коллектива Имамова А.В. ознакомила присутствующих с пунктами и изменениями коллективного договора.

ГОЛОСОВАЛИ: все «за»

РЕШИЛИ:

Принять коллективный договор.

Председатель:

А.В.Имамова

Секретарь:

С.В. Павлова

Согласовано
Председатель Совета
трудового коллектива
МАУ ДО СШ «Сокол»
_____Имамова А.В.
«_____» _____ 2024 г.

Утверждаю
Директор МАУ
ДО СШ «Сокол»
_____ А.В.Александров
«_____» _____ 2024 г.

П Р А В И Л А
внутреннего трудового распорядка
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
спортивная школа «Сокол» муниципального района Куюргазинский район
Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Обязанность и дело чести каждого работника организации – добросовестно трудиться по избранной им профессии, соблюдать трудовую дисциплину и положения, изложенные в настоящих правилах внутреннего трудового распорядка.

1.2. Настоящие Правила определяют трудовой распорядок в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования спортивная школа «Сокол» (далее - Учреждение) и регламентируют 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 в Учреждении.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка имеют цель: способствовать высокому качеству работ, рациональному использованию рабочего времени, повышению производительности труда и эффективности производства, укреплению трудовой дисциплины.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в Учреждение производится на основании трудового договора, заключаемого между работником и Руководителем Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.2. До подписания трудового договора работодатель знакомит работника под подпись с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. При приеме на работу работодатель имеет право потребовать следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- г) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- д) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- е) копию аттестационного листа для тренеров-преподавателей, имеющих квалификационную категорию;
- ж) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья;
- з) 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 случаях предусмотренных законодательством, работодатель имеет право потребовать предоставления других документов.

2.2. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.3. Работодатель имеет право проверить профессиональную пригодность работника при приеме на работу следующими способами:

- а) анализом представленных документов;
- б) собеседованием;
- в) установлением испытательного срока.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.5. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу, работодатель обязан:

- а) ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором;
- в) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

2.6. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.7. Трудовой договор может быть, в любое время, расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.9. Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 5) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула (отсутствия на работе без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
 - д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - б) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.
- 7) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.
- 8) в других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2.10. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.11. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Записи в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса или иного федерального закона.

Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, своевременно и качественно распорядиться и приказы работодателя;
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщать работодателю;
- содержать рабочее место, оборудование и приборы в чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту в подразделении и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу организации, эффективно использовать медикаменты, оборудование, аккуратно относиться к инструментам, измерительным приборам, форменной одежде, спортивному инвентарю;
- соблюдать требования по хранению медикаментов, служебных документов. В случае их утраты немедленно сообщать об этом работодателю;
- соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, гражданской обороны и противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями. Работать в выданной спецодежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.3. Работнику запрещается:

- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.
- использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование;
- использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем;

- употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- выносить и передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;
- оставлять на длительное время свое рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения.

4. Основные права и обязанности работодателя.

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, спортивным инвентарем, форменной одеждой и медикаментами, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- ежемесячно выплачивать заработную плату в соответствии с законодательством и в сроки, установленные коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения, и контроля за их выполнением;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работниками, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативно правовыми актами;
- неуклонно соблюдать Трудовое законодательство.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников МАУ ДО СШ «Сокол» с 8.00 до 17.00 часов, обеденный перерыв с 13.00 до 14.00 часов. Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.2. Рабочее время тренеров-преподавателей определяется расписанием учебно-тренировочных занятий утвержденного директором учреждения.

Учебно-тренировочное время тренера-преподавателя в Учреждении определяется расписанием занятий. Расписание занятий составляется и утверждается администрацией Учреждения с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренера-преподавателя.

В рабочее время тренеров-преподавателей, осуществляющих реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, включается тренерско-преподавательская работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга и др.

Другая часть тренерско-преподавательской работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы.

5.3. Выходные и праздничные дни в организации вводится дежурство для бесперебойного обслуживания населения.

5.4. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

5.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с утвержденным графиком отпусков. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня.

5.6. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается в исключительных случаях и только по его согласию.

5.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.8. Работникам заработная плата выплачивается в полном размере причитающиеся в сроки, установленные ТК РФ, 2 раза в месяц: 5 и 20 числа месяца.

6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- представляет к званию лучшего по профессии.

6.2. Поощрения применяются работодателем организации по согласованию с Советом трудового коллектива.

6.3. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, Почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению Почетных званий Республики Башкортостан и Российской Федерации.

6.4. Поощрения объявляются приказом работодателя организации, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушение дисциплины труда

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его возложенным на него трудовым обязанностям, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

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

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

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

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава Учреждения;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы в случаях, когда аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взысканий учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

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

7.7. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству представительного органа работников.

Согласовано
Председатель Совета
трудового коллектива
МАУ ДО СШ «Сокол»
_____Имамова А.В.
«____» _____ 2024 г.

Утверждаю
Директор МАУ ДО СШ «Сокол»
МР Куюргазинский район РБ
_____Александров А.В.
«____» _____ 2024 г.

**Положение
о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам
МАУ ДО СШ «Сокол» муниципального района Куюргазинский район
Республики Башкортостан**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится в учреждение с целью исполнения Указа Президента РБ от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан №374 от 27 октября 2008 года.

1.2. Положение о компенсационных выплатах, утверждается директором учреждения, согласовывается с председателем Совета трудового коллектива учреждения и вводится в действие с января 2024 года.

2. Источник финансирования выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера работникам МАУ ДО СШ «Сокол» муниципального района Куюргазинский район Республики Башкортостан в соответствии с новой системой оплаты труда, осуществляется с 1 января 2009 года в пределах средств бюджета Республики Башкортостан, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Республики Башкортостан, согласно ведомственной структуре расходов бюджета Республики Башкортостан на соответствующий год и средств от приносящей доход деятельности.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера.

3.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или не рабочий праздничный день, по желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха или оплата в двойном размере. В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- в учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент, который начисляется на фактический заработок.

3.2. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждениях (учебно-тренировочных группах), осуществляется в зависимости от их типов, видов.

Согласовано
Председатель Совета
трудового коллектива
МАУ ДО СШ «Сокол»
_____Имамова А.В.
«____» _____ 2024 г.

Утверждаю
Директор МАУ
ДО СШ «Сокол»
_____Александров А.В.
«____» _____ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании единовременной материальной помощи работникам
МАУ ДО СШ «Сокол» муниципального района
Куюргазинский район Республики Башкортостан

1. Единовременная материальная помощь выплачивается:

1.1. Работникам, состоящим в штате и проработавшим в МАУ ДО СШ «Сокол» муниципального района Куюргазинский район Республики Башкортостан не менее 1 года;

2. Вопрос об оказании единовременной материальной помощи работнику решается директором по согласованию с председателем Совета трудового коллектива, с учетом выполнения работником своих служебных обязанностей, на основании личного заявления.

3. Единовременная материальная помощь может оказываться в связи с временными материальными затруднениями - продолжительная болезнь работника или члена его семьи, необходимость санаторного лечения работнику, материальный ущерб в результате стихийного бедствия, юбилейными датами - 50 и далее каждые 5 лет.

4. Размер средств выплачиваемых работнику на оказание помощи:

- в связи с уходом в отпуск — не более двух месячных окладов;
- в связи со смертью близких - родители, супруг, дети - до одного месячного оклада;
- в связи с временными материальными затруднениями - не более одного месячного оклада, в отдельных случаях, по решению директора и согласованию с председателем Совета трудового коллектива до двух месячных окладов.

5. Оказание единовременной материальной помощи директору производится:

5.1 На основании трудового договора, заключенного с руководителем организации.

5.2 На основании постановления Администрации муниципального района Куюргазинский район Республики Башкортостан.

5.3 На основании личного заявления.

6. Выплаты оформляются приказом МАУ ДО СШ «Сокол» муниципального района Куюргазинский район Республики Башкортостан.

7. Данное положение вводится в действие со дня его утверждения.

Согласовано
 Председатель Совета
 трудового коллектива
 МАУ ДО СШ «Сокол»
 _____Имамова А.В.
 «_____» _____ 2024 г.

Утверждаю
 Директор МАУ
 ДО СШ «Сокол»
 _____Александров А.В.
 «_____» _____ 2024 г.

ПЛАН
мероприятий по охране труда
в МАУ ДО СШ «Сокол» муниципального района Куюргазинский район
Республики Башкортостан

№	Мероприятие	Срок исполнения
1	Учеба и аттестация по охране труда работников, в целях обеспечения здоровья и безопасных условий труда в организации, предупреждения производственного травматизма, организуется 1 раз в 3 год	август
2	Проведение периодических медосмотров (обследований), флюорографических обследований всех работников	май
3	Проведение учения по правилам пожарной безопасности	апрель
4	Проведение инструктажей по правилам пожарной безопасности и использовании бытовых приборов, вводный инструктаж	1 числа каждого квартала
5	Проведение семинара по обучению работников методам предупреждения заражения ВИЧ-инфекций, гепатита В и С	2-й квартал каждого года
6	Проведение семинара по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукции, употребления табака	2-й квартал каждого года
7	Организация проведения спортивно-оздоровительных мероприятий, производственной гимнастики, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	в течение года