

Представитель работодателя
Руководитель Учреждения

Председатель профкома

Директор ГБУ
«РСШОР по боксу»



Любовь З.И.

« 16 » 2022 г.

Сулейманов А.Р.

« 16 » 05 2022 г.

Коллективный договор

между работодателем и работниками
Государственное бюджетное учреждение «Республиканская
спортивная школа олимпийского резерва по боксу»
срок действия коллективного договора - 3 года
с «16» 05 2022 г. по «16» 05 2025 г.

Принято на общем собрании трудового коллектива

« 13 » 05 2022 г. Протокол № 10

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в

Отделе труда и социального развития (район)

Регистрационный № 8

Начальник Отдела труда и

социального развития г. Аргун

Х. Хаждивдиевна



05 2022 г.

М.П.

Представитель работодателя
Руководитель Учреждения

Председатель профкома

Директор ГБУ
«РСШОР по боксу»

_____ Аюбов З.И.

_____ Сулейманов А.Р.

« _____ » _____ 2022 г.

« _____ » _____ 2022 г.

Коллективный договор

между работодателем и работниками
Государственное бюджетное учреждение «Республиканская
спортивная школа олимпийского резерва по боксу»
срок действия коллективного договора - 3 года
с «16» _____ 05 _____ 2022 г. по «16» _____ 05 _____ 2025 г.

Принято на общем собрании трудового коллектива

« _____ » _____ 2022 г. Протокол № _____

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в

Отделе труда и социального развития (район)

Регистрационный № _____

Начальник Отдела труда и
социального развития г. Аргун

_____ Р.Х. Хаждивдиевна

« _____ » _____ 2022 г.

М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ГБУ «Республиканская спортивная школа олимпийского резерва по боксу» именуемое далее «Работодатель», в лице директора Аюбова Зелимхана Ибрагимовича и сотрудники учреждения, именуемые далее «сотрудниками», представленные представителем работников, именуемой далее Председатель профкома, в лице его председателя Сулейманова Апти Ризвановича.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех сотрудников учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя сотрудников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения сотрудников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнение и изменения в него на основе взаимной договоренности.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

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

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в учреждении по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ.

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

2.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, имеющих опыт работы в должности, по которой осуществляется зачисление в штат учреждения, более пяти лет.

2.4. Работодатель и сотрудники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от сотрудников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость сотрудника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить сотрудника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Сотрудник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Сотрудники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между сотрудником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации сотрудников, если это является условием выполнения сотрудниками определенных видов деятельности. Сотрудникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе сотрудника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод сотрудника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ сотрудника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 7) отказ сотрудника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

8) отказ сотрудника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

10) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения сотрудника является последний день его работы.

3.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (соответствия квалификации занимаемой должности и работе) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представителя работников принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

3.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании сотрудника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других сотрудников с самостоятельным заработком; сотрудники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; сотрудники,

повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

– предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

– проработавшие на предприятии свыше 15 лет;

– одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

– отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.4. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другое учреждение по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой

возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.6. При увольнении сотрудника предпенсионного возраста (мужчины – с 58 лет, женщины – с 53 лет) по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств учреждения разница между пособием по безработице и средним месячным заработком сотрудника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

3.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных сотрудников в соответствии действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором может быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В учреждении для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

4.3. Тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы), в размере 24 часов в неделю.

4.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время тренеров включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями

4.5. Нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 8 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для сотрудников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается с учетом медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами России.

Для сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

4.6. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

4.8. Помимо оснований, указанных в статье 99 Трудового кодекса РФ, привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия сотрудника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, сотрудников в возрасте до 18 лет, других категорий сотрудников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого сотрудника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым сотрудником.

4.9. Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению

Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия сотрудника и с учетом мнения представителем работников Учреждения. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

5.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут.

Сотрудникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, и другим сотрудникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Работникам Учреждения предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

5.5. Тренерам, занимающим должности, включенные в Профессиональный стандарт «Тренер», утвержденный приказом Минтруда России от 07.04.2014г. №193н, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью 14 календарных дней, предоставляемый по окончании спортивного сезона, который по желанию работника может быть заменен денежной компенсацией.

5.6. Работникам, непосредственно участвующим в реализации спортивных программ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней (статья 116 ТК РФ Ежегодные

дополнительные оплачиваемые отпуска, трехстороннее отраслевое соглашение по организациям сфере физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021-2023 годы)

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

5.8. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. 9 5.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен (по сравнению с графиком отпусков) по письменному заявлению работника (с обязательным указанием причины переноса), поступившему не позднее одного месяца до начала планируемой измененной даты отпуска. Однако работодатель вправе отказать работнику в удовлетворении такого заявления, если перенос отпуска работника может неблагоприятно сказаться на общем ходе работы Учреждения. Не допускается перенос отпуска работникам, занятым во вредных или опасных условиях труда, а также работникам младше 18 лет.

5.9. Право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждения. До истечения шести месяцев оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

5.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии денежных средств в Учреждении.

5.11. Работодатель по заявлению работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- а) при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- б) для проводов детей в армию – 3 дня;
- в) в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;
- г) на похороны близких родственников – 5 дней.

5.12. 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. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников

учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году. В стаж работы, который дает право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых работнику отпусков без сохранения заработной платы. Однако оно не должно превышать 14 календарных дней в течение рабочего года (абз.6 ч.1 ст.121 ТК РФ). Если общий срок отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составит более упомянутых выше двух недель, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, календарные дни, начиная с 15- го дня, не учитываются. При этом дата окончания рабочего года смещается на число дней, исключенных из указанного стажа.

5.13. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению со последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. №583, а также «Положения об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству спорта РФ по видам экономической деятельности», утвержденным приказом Минспорта России от 30.05.2014г. №382, Положением об оплате труда работников государственных учреждений Чеченской Республики, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта Утвержденным правительством Чеченской республики Постановление от 29 декабря 2015 года № 246 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений Чеченской республики, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта» и Постановление Правительства Чеченской Республики от 30 мая 2019 г. N 92 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений Чеченской Республики, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта", согласованного с учредителем и «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения».

6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не

может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным Законодательством.

6.3. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренном Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников.

6.4. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и размеров базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с Постановлениями правительства Чеченской Республики от 29 декабря 2015 года № 246 и N 92 от 30.05.2019г.

6.5. При начислении отпускных, в расчет среднего заработка входят все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, в том числе и годовые премии, если они имеют регулярный характер и выплачены не за счет экономии фонда оплаты труда. Конкретный перечень выплат для исчисления среднего заработка предусмотрен постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.6. Ответственность за правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.7. Работодатель устанавливает предварительную тренерскую нагрузку на новый год до 31 августа каждого года, знакомит работников под личную подпись. С уточненной тренерской нагрузкой (в приказе) знакомит работника в сентябре и январе под личную роспись.

6.8. Уменьшение или увеличение тренерской нагрузки в течении учебного года по сравнению с тренерской нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя:
 - в связи с уменьшением нормативной наполняемости групп;
 - в случаях восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту нагрузку.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения тренерской нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

6.9. В случае сокращения групп в течение спортивного сезона Работодатель предоставляет тренерам с их согласия, возможность работать с неполной нагрузкой.

6.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.11. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца: 20 числа расчетного месяца за первую половину (аванс), и 5 числа месяца, следующего за расчетным – за вторую половину.

6.12. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы или по заявлению работника перечисляется на указанный работником счет в банке ст. 136 ТК РФ.

Заработная плата может быть перечислена также и на счет третьего лица. Для этого работник должен написать соответствующее заявление. При этом доверенность на зачисление заработной платы на счет или карту не нужна.

При этом каждому сотруднику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Внеплановые авансы выдаются сотрудникам по их заявлениям в счет зарплаты в размере не более одного месячного заработка.

6.13. Работодатель производит дополнительную оплату работникам учреждения при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника (за исключением временной нетрудоспособности, командировки, отпуска). Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника. График замещения составляется заместителем директора и утверждается приказом директора.

6.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

6.15. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.16. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются место работы (должности и среднего заработка), а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой ст.167 ТК РФ.

6.17. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

6.18. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей

государственного задания;

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

-качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

6.19.Рекомендуется применять стимулирующие выплаты молодым специалистам в целях привлечения и укрепления кадрового состава учреждения.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются в возрасте до 30 лет в течение 3 первых лет работы, если они получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца.

Рекомендуемый размер стимулирующих выплат молодым специалистам устанавливается в размере 20% к должностному окладу, ставке заработной платы.

6.20. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

1) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

2) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости;

3) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения Представителя работников Учреждения.

6.21. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения Представителя работников Учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Решение об оказании материальной помощи работнику принимается руководителем учреждения на основании заявления работника.

6.22. Стимулирующая выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждения. Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее - процентная надбавка) выплачивается к окладам (ставкам) заработной платы работников в следующих размерах при выслуге лет:

-свыше 1 года - 5%;

- свыше 3 лет - 10%;
- свыше 5 лет - 15%;
- свыше 10 лет - 20%;
- свыше 15 лет - 30%.

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа руководителя.

7. Особенности оплаты труда тренеров.

7.1. Тарификацию труда тренеров рекомендуется производить с учетом тренерской нагрузки.

В тарификации учитывается количество групп на этапах подготовки и (или) индивидуальная работа со спортсменами этапов ССМ и ВСМ, объем тренировочной нагрузки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта.

7.2. Норма часов непосредственно тренерской работы (24 часа в неделю) является расчетной величиной для исчисления тренерам заработной платы за месяц, с учетом установленного организацией объема тренерской нагрузки в неделю. Для использования на непосредственную тренерскую работу предусматривается не менее 60% рабочего времени.

7.3. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в часах. Непосредственная тренерская работа может включать в себя, в том числе, короткие перерывы, динамическую паузу, активный и пассивный отдых, время на подготовку к занятию, мероприятия по соблюдению техники безопасности и иные мероприятия, согласно программам спортивной подготовки, утвержденных в Учреждении.

7.4. Допускается одновременная работа двух и более тренеров, а также иных работников, осуществляющих спортивную подготовку, с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими тренерами с учетом специфики избранного вида спорта, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

7.5. При одновременной работе двух и более тренеров установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

7.6. В связи с производственной необходимостью (временно отсутствующий работник, участие в спортивных мероприятиях и иные), с письменного согласия работника, допускается проведение тренировочных занятий по программам спортивной подготовки одновременно со спортсменами из разных групп (этапов спортивной подготовки), при соблюдении разницы в уровне подготовки спортсменов не превышающий двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, а также не превышением единовременной пропускной способности спортивного сооружения и максимального количественного состава объединенной группы, предусмотренной программой спортивной подготовки по виду спорта с названием выплат компенсационного характера за увеличение объема работы.

7.7. Допускается проведение тренировочных занятий по индивидуальным планам подготовки одновременно со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом объем непосредственной тренерской нагрузки определяются исходя их объема тренировочной нагрузки этапа высшего спортивного мастерства.

7.8. Рекомендуется устанавливать все виды выплат стимулирующего и компенсационного характера (с учетом особенностей оплаты труда тренерского состава), производится в соответствии с Постановлениями правительства Чеченской Республики от 29 декабря 2015 года № 246 и №92 от 30.05.2019г.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

– безопасность сотрудников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

– применение средств индивидуальной и коллективной защиты сотрудников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

– соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными сотрудниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения сотрудниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– проведение специальной оценки условий труда;

– проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров сотрудников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

– недопущение сотрудников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование сотрудников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья сотрудников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание сотрудников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование сотрудников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление сотрудников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного сотрудниками органа инструкций по охране труда для сотрудников.

7.3. Сотрудник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать 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);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

8.3. При отказе сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить сотруднику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам сотруднику невозможно, время простоя сотрудника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения сотрудника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.4. За нарушение сотрудником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ СОТРУДНИКА

9.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью сотрудников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

9.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, учреждение выплачивает сотрудникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней зарплатой до повреждения здоровья и средней зарплатой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

9.3. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья сотруднику выплачивается единовременное пособие при наличии средств:

Также работникам компенсируются расходы (лечение, уход и т. п.) в полном объеме.

9.4. Моральный вред, причиненный сотруднику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается сотруднику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

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

10. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ СОТРУДНИКАМ

10.1. Сотрудникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине сотрудника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении сотрудника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

10.2. Работодатель обязуется выплачивать сотрудникам при увольнении в связи с уходом на пенсию единовременную материальную помощь.

11 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с «16» 05 2022 года и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

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

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения сотрудников в течение пяти дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Представитель работников обязуется разъяснять сотрудникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Представитель работодателя
Руководитель Учреждения

Председатель профкома

Директор ГБУ
«РСШОР по боксу»

_____ Аюбов З.И.

_____ Сулейманов А.Р.

« _____ » _____ 2022 г.

« _____ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения
«РСШОР по боксу»

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБУ «РСШОР по боксу», осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников ГБУ «РСШОР по боксу».

1.2. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами ГБУ «РСШОР по боксу» которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника ГБУ «РСШОР по боксу», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников ГБУ «РСШОР по боксу» устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера и размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников ГБУ «РСШОР по боксу» (включая повышающие коэффициенты к окладу, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ). Условия работы по совместительству определяются действующим законодательством.

1.6. Штатное расписание ГБУ «РСШОР по боксу» утверждается руководителем учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения.

1.7. Должности работников, ГБУ «РСШОР по боксу» включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и

Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.8. Оплата труда работников ГБУ «РСШОР по боксу» 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;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Мнения представительного органа работников.

1.9. В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже или выше установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп. При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) сохраняется преимущество работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два

месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

II. Порядок и условия оплаты труда работников ГБУ «РСШОР по боксу»

2.1. Оплата труда работника ГБУ «РСШОР по боксу» включает в себя:

- базовый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам;
- повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. ГБУ «РСШОР по боксу» в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры компенсационных, стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГБУ «РСШОР по боксу» устанавливаются на основе отнесения их должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и размеров базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, «определенные приложениями 1-5 к настоящему Положению»;

2.4. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников ГБУ «РСШОР по боксу», в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников на соответствующий финансовый год.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение о применении повышающих коэффициентов принимается руководителем ГБУ «РСШОР по боксу» в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой складываются (а не перемножаются).

2.4.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки соответствующего работника ГБУ «РСШОР по боксу», его компетентности и квалификации.

Размеры коэффициента за квалификационную категорию приведены в таблице N 1.

Таблица №1

Показатели квалификации	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
1	2
высшая категория	до 0,3
первая категория	до 0,2
вторая категория	до 0,1

2.4.2. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования ГБУ «РСШОР по боксу», а также специализированных отделений внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы устанавливается в размере до 0,15 к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом объема фактической нагрузки.

2.4.3. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников ГБУ «РСШОР по боксу», сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном нормативном акте учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2.

2.4.4 В зависимости от результатов выступления на крупнейших официальных российских и международных соревнованиях (чемпионатах и первенствах России, Олимпийских (Паралимпийских, Сурдлимпийских) играх, чемпионатах мира и Европы), штатным работникам государственного бюджетного учреждения «РСШОР по боксу», устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным окладам согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

2.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда ГБУ «РСШОР по боксу» производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.6. С учетом условий труда работникам ГБУ «РСШОР по боксу» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера работникам ГБУ «РСШОР по боксу» устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления работникам ГБУ «РСШОР по боксу» выплат компенсационного характера

3.1. Работникам ГБУ «РСШОР по боксу» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, не образуют новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу, ставке заработной платы.

Размер выплат компенсационного характера определяется путем умножения должностных окладов, ставок заработной платы на соответствующий коэффициент.

3.3. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

3.4. Руководитель ГБУ «РСШОР по боксу» обеспечивает осуществление меры по проведению процедуры специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с [Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](#).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Повышение оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности и

(или) опасности по результатам специальной оценки условий труда. Установленные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

3.5. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику ГБУ «РСШОР по боксу» при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику ГБУ «РСШОР по боксу» при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника ГБУ «РСШОР по боксу» исполнение обязанностей временно отсутствующего работника ГБУ «РСШОР по боксу» без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.8. Выплаты компенсационного характера руководителю ГБУ «РСШОР по боксу» устанавливаются Учредителем и закрепляются в трудовых договорах с ним.

IV. Порядок и условия установления работникам ГБУ «РСШОР по боксу» выплат стимулирующего характера

4.1. Размеры и условия осуществления работникам ГБУ «РСШОР по боксу» выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно с учетом обеспечения финансовыми средствами и устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

4.2. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

4.3. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда ГБУ «РСШОР по боксу»

4.4. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

Применение какой-либо стимулирующей выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника ГБУ «РСШОР по боксу» не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.5. В целях поощрения работников ГБУ «РСШОР по боксу» за выполненную работу и достигнутые результаты рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждений физической культуры и спорта, имеющим в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 15 процентов от ставки заработной платы.

Работникам учреждений физической культуры и спорта, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов от ставки заработной платы.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

При установлении стимулирующих выплат учитывать требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизиологическим параметрам спортсменов, установленные в федеральных стандартах спортивной подготовки.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов.

Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы.

За обеспечение высококачественного тренировочного процесса, за участие не менее 1 (одного) года в подготовке высококвалифицированного спортсмена, показавшего высокие спортивные результаты на официальных спортивных соревнованиях, тренерам (тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, указанных в приложении 6 к Положению.

Тренерам и иным специалистам устанавливаются стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

К ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта применяются повышающие коэффициенты и (или) повышения за наличие квалификационной категории.

Тренер, ранее участвовавший не менее 2-х лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, имеет право на стимулирующую выплату в течение не менее 4-х лет с момента достижения спортсменом результатов.

Работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

4.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяются ГБУ «РСШОР по боксу» с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят разовый характер. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

4.7. Рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ работникам ГБУ «РСШОР по боксу» имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю ГБУ «РСШОР по боксу» Размеры выплат за качество выполняемых работ приведены в таблице №2.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

Таблица N 2

Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
1	2
За почетное звание: "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации". За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР. За почетные спортивные звания: "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР".	До 100%

За почетный знак: "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	
За ученую степень доктора наук. За ведомственные награды. За спортивные звания: "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР". За почетные звания "Заслуженный работник физической культуры Чеченской Республики", "Заслуженный тренер Чеченской Республики"	До 40%
За ученую степень кандидата наук	До 20%

4.8. Стимулирующая выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждений.

Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее - процентная надбавка) выплачивается к окладам (ставкам) заработной платы работников ГБУ «РСШОР по боксу» в следующих размерах при выслуге лет:

- свыше 1 года - 5%;
- свыше 3 лет - 10%;
- свыше 5 лет - 15%;
- свыше 10 лет - 20%;
- свыше 15 лет - 30%.

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа руководителя ГБУ «РСШОР по боксу»

4.9. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником ГБУ «РСШОР по боксу» своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей государственного задания;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ГБУ «РСШОР по боксу»
- участие работника ГБУ «РСШОР по боксу» в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.
- Работникам ГБУ «РСШОР по боксу» могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.
- Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

4.10. Применяются стимулирующие выплаты молодым специалистам в целях привлечения и укрепления кадрового состава учреждения.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются в возрасте до 30 лет в течение 3 первых лет работы, если они получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы

получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца.

Размер стимулирующих выплат молодым специалистам устанавливается в размере 20% к должностному окладу, ставке заработной платы.

4.11. Решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам ГБУ «РСШОР по боксу» принимается соответствующей комиссией учреждения с участием представительного органа работников.

4.12. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом ГБУ «РСШОР по боксу» с обязательным указанием причины.

V. Условия оплаты труда руководителей ГБУ «РСШОР по боксу», их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Зарплата руководителя ГБУ «РСШОР по боксу» и заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя ГБУ «РСШОР по боксу» определяемый трудовым договором, устанавливается Министерством Чеченской Республики по физической культуре и спорту в кратном отношении к средней заработной плате работников

ГБУ «РСШОР по боксу», которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

5.3. Оплата труда руководителя ГБУ «РСШОР по боксу» устанавливается в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной [Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного \(муниципального\) учреждения"](#).

5.4. К основному персоналу учреждения относятся работники ГБУ «РСШОР по боксу», непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

5.5. Расчет средней заработной платы работников ГБУ «РСШОР по боксу» основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада) руководителя ГБУ «РСШОР по боксу».

5.6. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, а также выплаты стимулирующего характера работников ГБУ «РСШОР по боксу» основного персонала учреждения и не учитываются выплаты компенсационного характера.

5.7. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, установленного в соответствии с пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.8. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю ГБУ «РСШОР по боксу» устанавливаются Министерством Чеченской Республики по физической культуре и спорту в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.9. При осуществлении стимулирующих выплат руководителю ГБУ «РСШОР по боксу» учитываются следующие показатели:

- качество и общедоступность предоставляемых учреждением услуг;
- эффективность управленческой деятельности.

5.10. С учетом условий и результатов труда заместителям руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда ГБУ «РСШОР по боксу»

6.1. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на обеспечение деятельности государственных учреждений Чеченской Республики, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта, а также за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

6.2. Фонд оплаты труда работников ГБУ «РСШОР по боксу» формируется в расчете на финансовый год исходя из:

- объема оказываемых услуг (выполняемых работ, осуществляемых функций ГБУ «РСШОР по боксу»;
- штатной численности работников ГБУ «РСШОР по боксу»;
- среднего размера утвержденных должностных окладов, ставок заработной платы работников ГБУ «РСШОР по боксу»;
- средств на выплаты компенсационного характера работникам ГБУ «РСШОР по боксу» в сумме фактически сложившихся в учреждении размеров этих выплат, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее чем 30% общей суммы выплат по должностным окладам, ставкам заработной платы и выплат компенсационного характера.

6.3. Штатное расписание и тарификационный список ГБУ «РСШОР по боксу» утверждаются руководителем ГБУ «РСШОР по боксу» по согласованию с Учредителем. В течение финансового года, в случае существенного изменения целей и задач функционирования ГБУ «РСШОР по боксу», штатное расписание и тарификационный список ГБУ «РСШОР по боксу» подлежат пересмотру.

6.4. Фонд оплаты труда работников ГБУ «РСШОР по боксу» подлежит перерасчету в случаях:

- увеличения (индексации) окладов;

- изменения штатного расписания;
- существенных изменений условий оплаты труда.

6.5. Из фонда оплаты труда работников ГБУ «РСШОР по боксу» выплачиваются:

- должностные оклады и иные выплаты работникам за фактически выполненную работу;
- выплаты работникам компенсационного характера;
- выплаты работникам стимулирующего характера.

6.6. Руководителю ГБУ «РСШОР по боксу» рекомендуется направлять часть средств фонда оплаты труда в размере не менее чем 30% на осуществление выплат стимулирующего характера работникам ГБУ «РСШОР по боксу» с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VII. Условия выплаты материальной помощи

7.1. Из фонда оплаты труда работникам ГБУ «РСШОР по боксу» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работнику принимается руководителем ГБУ «РСШОР по боксу» на основании письменного заявления работника.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. По должностям служащих (профессиям рабочих) размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда по решению руководителя учреждения, но не больше чем оклад руководителя учреждения.

Приложение № 1
к постановлению Правительства
Чеченской Республики
от 30.05.2019г. № 92

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений Чеченской
Республики, осуществляющих деятельность
в сфере физической культуры и спорта

Базовые размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый размер должностного оклада
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; Сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	8355
2 квалификационный уровень	Спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	8611
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	8976
2 квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	12977
3 квалификационный уровень	Начальник водной станции; начальник клуба(спортивного спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной	12977

	физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Специалист спортивной сборной команды Чеченской Республики (по виду спорта); тренер спортивной сборной команды Чеченской Республики (по виду спорта)	12977
2 квалификационный уровень	Старший тренер спортивной сборной команды Чеченской Республики (по виду спорта)	13068
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня		
	Главный тренер спортивной сборной команды Чеченской Республики (по виду спорта)	13175

Приложение № 2
к постановлению Правительства
Чеченской Республики
от 30.05.2019г. № 92

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений Чеченской
Республики, осуществляющих деятельность
в сфере физической культуры и спорта

Базовые размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый размер должностного оклада, (рублей)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, сектором. *	8355
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) : кабинета, отдела, отделения, сектора, и других структурных подразделений учреждения (подразделения).	8355
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения учреждения (подразделения).	13084

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

Приложение №3
к постановлению Правительства
Чеченской Республики
от 30.05.2019г. № 92

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений Чеченской
Республики, осуществляющих деятельность
в сфере физической культуры и спорта

Базовые размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам «Общепрофессиональные должности служащих».

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый размер должностного оклада, (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Агент по закупкам; архивариус; делопроизводитель; кассир; комендант; секретарь и другие должности служащих 1 квалификационного уровня в соответствии с квалификационной группой общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих первого уровня.	7605
2 квалификация	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7399
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник – программист; художник и другие должности служащих I квалификационного уровня и в соответствии с квалификационной группой общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих второго уровня.	8141

2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством и другие должности служащих 2 квалификационного уровня в соответствии с квалификационной группой общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих второго уровня. Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается Внутри должностная категория	8248
3 квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий общежитием; заведующий производством (шеф – повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается Внутри должностная категория	8355
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего); механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8355
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по комплектации оборудования; инженер – программист (программист); инженер – технолог (технолог); инженер – электроник (электроник);	8355

	инженер – энергетик (энергетик); переводчик; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; юрисконсульт и другие должности I квалификационного уровня в соответствии с квалификационной группой общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих третьего уровня.	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	8355
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	8462
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8462
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	8569
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально – технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны; начальник планово – экономического отдела; начальник технического отдела ; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела и другие должности служащих I квалификационного уровня в соответствии с квалификационной группой общепромышленных должностей руководителей, специалистов и	8355

	служащих четвертого уровня.	
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик)	8355
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	13084

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

Приложение №4
к постановлению Правительства
Чеченской Республики
от 30.05.2019г. № 92

Приложению 4
к Положению об оплате труда
работников государственных
учреждений Чеченской Республики,
осуществляющих деятельность
в сфере физической культуры и спорта

**Базовые размеры должностных окладов по профессиональным
квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических
работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый размер должностного оклада, (рублей)
Профессиональная квалификационная группа « Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	7894
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	8194
3 квалификационный уровень	медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу.	8526
Профессиональная квалификационная группа « Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	врачи- специалисты	13304

Приложение №5
к постановлению Правительства
Чеченской Республики
от 30.05.2019г. № 92

Приложению 5
к Положению об оплате труда
работников государственных
учреждений Чеченской Республики,
осуществляющих деятельность
в сфере физической культуры и спорта

Базовые размеры окладов рабочих по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый размер должностного оклада, (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; дворник, оператор котельной; истопник; кастелянша; кладовщик; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных (производственных) помещений; кухонный рабочий; мойщик посуды; прачка; рабочий по комплексу обслуживанию и ремонту зданий и иных наименования профессий рабочих; по которому предусмотрено присвоение 1,2,и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8355
Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля; стекольщик; буфетчик; дежурный по общежитию для образовательных организаций; плотник; слесарь- сантехник; электромонтер; машинист насосных установок; оператор	8355

	котельной; плотник; иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	8355

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений Чеченской
Республики, осуществляющих деятельность
в сфере физической культуры и спорта

**Размеры стимулирующих выплат
за обеспечение высококачественного тренировочного процесса,
за участие в подготовке не менее 1 года высококвалифицированного спортсмена,
показавшего высокие спортивные результаты
на официальных спортивных соревнованиях**

№ п/п	Уровень соревнований, показатели подготовки	Занятое место	Размеры выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) тренера (тренера-преподавателя по АФК) за подготовку одного спортсмена, команды	Размеры выплат работникам в процентах от должностного оклада, тарифной ставки рабочих за обеспечение высококачественного тренировочного процесса
1	В личных и командных видах спортивных дисциплин:			
1.1	Олимпийские (Параолимпийские, Сурдоолимпийские) игры	1-6	до 150	до 10
	Чемпионат мира, Европы	1-3		
1.2.	Чемпионат мира, Европы	4-6	до 100	до 10
	Кубок мира	1-6		
	Всемирная универсиада	1-6		
	Европейские игры	1-3		
	Кубок Европы, чемпионат России	1-3		
Кубок России	1			
	Олимпийские (Параолимпийские, Сурдоолимпийские) игры	участие		

1.3.	Чемпионат мира, Европы	участие	до 75	до 5
	Кубок мира	участие		
	Всемирная универсиада	участие		
	Европейские игры	4-6		
	Кубок Европы	4-6		
	Чемпионат России	4-5		
	Всероссийская универсиада	1		
	Первенство России среди юниоров	1		
	Прочие Всероссийские спортивные соревнования, включенные в ЕКП	1		
	Спартакиада молодежи России, Спартакиада учащихся России (финальные соревнования)	1		
	Первенство мира, Европы	1-6		
	Юношеские олимпийские игры	1-6		
	Первенство России среди юношей	1		
1.4.	Первенство России среди юниоров	2-3	до 50	до 3
	Спартакиада молодежи России (финальные соревнования)	2-3		
	Первенство России среди юношей	2-3		
	Спартакиада учащихся России (финальные соревнования)	2-3		
1.5	Прочие межрегиональные спортивные соревнования, внесенные в ЕКП	1	до 40	до 4
1.6.	Прочие межрегиональные спортивные соревнования, внесенные в ЕКП	2-3	до 30	до 3
1.7	Перевод спортсмена в государственное учреждение физическое культуры и спорта Чеченской Республики для повышения уровня его спортивного мастерства:			
	в спортивную школу олимпийскую резерва			

	в училище олимпийского резерва		до 30	до 3
	в центр спортивной подготовки			
2	В командных игровых видах спорта:			
2.1	Олимпийские (Параолимпийские Сурдоолимпийские) игры	1	до 200	до 15
	Чемпионат мира, Европы	1		
2.2	Олимпийские (параолимпийские, Сурдоолимпийские) игры	2-6	до 150	до 10
	Чемпионат мира, Европы	2-3		
2.3.	Официальные международные спортивные соревнования с участием сборной команды России	1-3	до 120	до 10
2.4.	Участие в составе спортивной сборной команды России в официальных международных соревнованиях:			
	основной состав сборной		до 100	до 8
	молодежный состав сборной		до 75	до 8
	юношеский состав сборной		до 50	до 5
2.5.	За подготовку команды, занявшей:			
	на чемпионате России	1-3	до 75	до 5
	на первенстве России	1-2		
в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1			
2.6.	За подготовку команды, занявшей:			
	на чемпионате России	4-6	до 50	до 5
	на первенстве России	6		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2-3		
	на чемпионате и первенстве	1-2		

2.7.	За подготовку спортсмена в составе команды, занявшего:		до 20	до 2
	на чемпионате России	1-3		
	на первенстве России	1-2		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		
2.8.	За подготовку спортсмена в составе команды, занявшего:		до 10	до 1
	на чемпионате России	4-6		
	на первенстве России	6		
	в финале Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2-3		
	на чемпионате и первенстве Чеченской Республики (при участии команды: не менее 10 среди мужских команд, не менее 5 - женских)	1-2		
2.9.	Официальные спортивные соревнования Чеченской Республики	1-3	до 20	до 2
2.10.	Перевод спортсмена в государственное учреждение физической культуры и спорта Чеченской Республики для повышения уровня его спортивного мастерства:			
	в спортивную школу олимпийского резерва		до 20	до 2
	в училище олимпийского резерва		до 30	до 3
	в центр спортивной подготовки			

Примечания:

1. Размеры выплат работникам учреждений устанавливаются руководителем учреждения со дня, показанного (занимающимся) высокого спортивного результата, и действуют в течение одного календарного года на основании выписки из протокола соревнований, а по соревнованиям, за участие в которых устанавливается выплата, до проведения следующих соревнований данного уровня.

2. Если в период действия установленных работникам учреждений размеров выплат:

спортсмен (занимающийся) поступил на учебу или работу в иное государственное учреждение физической культуры и спорта, но остался в составе спортивной сборной команды Чеченской Республики по соответствующему виду спорта, выплаты работникам учреждений сохраняется до истечения срока их установления;

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

3. Если по истечении срока действия установленных работникам учреждений размеров выплат спортсмен (занимающийся) не показал указанного в таблице результата, размер выплаты тренеру (тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре) устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена (занимающегося), а выплаты работникам учреждений не устанавливаются.

4. Выплаты руководителям учреждений устанавливаются только за результаты, показанные в олимпийских (параолимпийских, сурдоолимпийских) видах спорта.

Представитель работодателя
Руководитель Учреждения

Председатель профкома

Директор ГБУ
«РСШОР по боксу»

_____ Аюбов З.И.

_____ Сулейманов А.Р.

« ____ » _____ 2022 г.

« ____ » _____ 2022 г.

Положение
Правила внутреннего распорядка для работников
Государственного бюджетного учреждения
«РСШОР по боксу»

ПОЛОЖЕНИЕ
правила внутреннего трудового распорядка для работников
ГБУ «РСШОР по боксу»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации граждане Российской Федерации имеют право на труд, то есть на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, включая право на выбор профессии, род занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей.

Дисциплина труда – это не только строгое соблюдение правил внутреннего распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, рациональное использование рабочего времени.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются директором Государственного бюджетного учреждения «РСШОР по боксу».

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

2.1. Сотрудники принимаются на работу в ГБУ « РСШОР по боксу» путем собеседования, прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (статьи 63, 64, 65, 67, 68 Трудового Кодекса РФ).

2.2. Прием на работу в Учреждение производится на основании заключенного трудового договора, Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр выдается работнику на руки. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника ему выдается надлежаще заверенная копия приказа.

При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от поступающего:

Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности вместо бумажной трудовой книжки сведения по форме СТД-Р или СТД-ПФР, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае если новый работник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р и/или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособий, инспектор по кадрам вправе

запросить у работника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию;

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

– диплом или иной документ о полученном образовании (полном или неполном) и (или) документ, подтверждающий специальность или квалификацию;

– документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа;

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

- Справка об отсутствии судимости.

Прием на работу оформляется приказом директора ГБУ» РСШОР по боксу», который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок. Приказ издается на основании заключенного с работником трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ директора о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если трудовая книжка на работника не оформлялась. Прием на работу в Учреждение осуществляется, как правило, с прохождением срока испытания продолжительностью до трех месяцев. Для заместителей директора, главного бухгалтера срок испытания может быть установлен до шести месяцев. Условие об испытании должно быть прямо указано в трудовом договоре.

При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

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

- ознакомить с настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами;

– провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда и по обязанности сохранения сведений, составляющих коммерческую тайну Учреждения, и ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок (срочный трудовой договор). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом работодателя за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник. Срочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению. Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не

работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

С 2020 года Учреждение в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

Работник Учреждения, который отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом директора. Указанный в приказе работник должен быть ознакомлен с ним под подпись.

Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, в котором по работнику были кадровые изменения или он подал заявление о продолжении ведения бумажной трудовой книжки либо о представлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде

Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Сведения о приеме или увольнении работников передаются в Пенсионный фонд не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа о приеме или увольнении работника.

Работодатель обязан уведомить каждого работника в письменной форме в срок до 31 октября 2020 года об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Уведомление об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, работодатель вправе составить в письменном виде и вручить лично работнику. Если работник отсутствует на работе, то уведомление работодатель вправе отправить по почте заказным письмом с уведомлением о вручении, направить курьерской службой или отправить скан-копию уведомления по электронной почте работнику.

Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

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

при увольнении — в день прекращения трудового договора.

Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя argun-box@mail.ru. При использовании электронной почты

работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

наименование работодателя;

должностное лицо, на имя которого направлено заявление;

просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;

адрес электронной почты работника (при наличии);

собственноручная подпись работника;

дата написания заявления.

В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка (в случае ее ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя (если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020).

Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Работнику, не получившему трудовую книжку после увольнения, она выдается на основании его письменного обращения в течение трех рабочих дней со дня получения работодателем данного обращения.

Если после увольнения работник не получил сведения о трудовой деятельности у работодателя, они предоставляются на основании обращения работника указанным в нем способом: на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Срок выдачи - не позднее трех рабочих дней со дня такого обращения (в письменной форме или направленного по электронной почте).

Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работника или при переводе его в установленном порядке на другую работу директор обязан под роспись:

- ознакомить работника с его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка;

- проинструктировать по технике безопасности и другим правилам по охране труда;

- ознакомить с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. На всех сотрудников, проработавших в ГБУ «РСШОР по боксу» свыше 5 дней на основной работе, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством (ст. 66 Трудового Кодекса РФ).

2.5. Работникам ГБУ «РСШОР по боксу» гарантировано обязательные медицинские осмотры (ст. 323 Трудового Кодекса РФ) два раза в год, а также

обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцать лет, а также работникам спортивной подготовки. (ст. 69 Трудового Кодекса РФ).

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 Трудового Кодекса РФ).

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора соглашений, локальных нормативных актов. Испытанию при приеме на работу не могут быть подвергнуты работники, указанные в части 4 статьи 70 Трудового Кодекса РФ.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и главных бухгалтеров – 6 месяцев.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только по общим основаниям.

Все остальные случаи, связанные с неудовлетворительным результатом испытания или, если работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, регулируются статьей 71 Трудового Кодекса РФ.

2.7. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является неотъемлемой частью трудового договора (ст. 72 Трудового Кодекса РФ).

Перевод работника на другую работу, его перемещение, временный перевод на другую работу, а также перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением регулируется статьями 72.1, 72.2, 73 Трудового Кодекса РФ.

2.8. Директор ГБУ «РСШОР по боксу» отстраняет от работы работника, если тот появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также в других случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового Кодекса РФ.

Директор отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

2.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ (ст. 77 ТК РФ).

Сотрудники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом директора письменно за 2 недели (ст. 80 ТК РФ).

При истечении указанных сроков предупреждения сотрудник вправе прекратить работу, директор обязан выдать сотруднику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между сотрудником и директором трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение срочного трудового договора регулируется статьей 79 Трудового Кодекса РФ. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию сотрудника в случаях его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору.

Расторжение трудового договора по инициативе директора допускается в случаях, предусмотренных статьей 81 Трудового Кодекса РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом директора и объявляется работнику под роспись.

2.10. Общий порядок оформления прекращения трудового договора регулируется статьей 84.1 Трудового Кодекса РФ. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

- В день прекращения трудового договора Работодатель обязан 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 (ст.66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя не возможно 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 на 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 уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или представления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которым был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса РФ.

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 Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом 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 образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя).

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. На основании статьи 21 Трудового Кодекса РФ

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым Кодексом РФ;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ГБУ «РСШОР по боксу» в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Уставом и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу ГБУ «РСШОР по боксу» и других работников;
- незамедлительно сообщать директору ГБУ «РСШОР по боксу» о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ГБУ «РСШОР по боксу»

Круг обязанностей, которые выполняет каждый сотрудник по своей должности, определяется должностными инструкциями, утвержденными в установленном порядке.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ДИРЕКТОРА

4.1. На основании статьи 22 Трудового Кодекса РФ

Директор ГБУ «РСШОР по боксу» имеет право на:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников ГБУ «РСШОР по боксу» за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников выполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;
- привлекать локальные нормативные акты.

Директор ГБУ «РСШОР по боксу» обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами трудового распорядка и трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ.
- по письменному заявлению работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным Федеральным законом 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 переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных 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.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОТПУСКА

5.1. Режим работы Учреждения определяется Уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени работников учреждения рассчитывается исходя из 40-часовой недели.

Режим рабочего времени тренеров устанавливается в соответствии с индивидуальным расписанием проведения тренировочных занятий, согласованного с заместителем директора по спортивной работе и времени для выполнения других должностных обязанностей.

Административный персонал, отдел методического обеспечения, вспомогательный персонал, административно-хозяйственный персонал, работают по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями в субботу и воскресенье:

Режим работы:

- начало рабочего дня: с 8.00 до 17.00 часов,
- с перерывом на обед с 12.00 до 13.00 часов;
- выходные дни — суббота и воскресенье.

Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из

родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часов; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Работа в ночное время

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. (в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени): для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ); если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

Сверхурочная работа

Сверхурочная работа - работа, выполняемая 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.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 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.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае 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.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в

возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.3. Всем работникам ГБУ «РСШОР по боксу» предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота. Нерабочие праздничные дни регламентируются статьей 112 Трудового Кодекса РФ.

5.4. Работникам Учреждения предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

5.5. Тренерам, занимающим должности, включенные в Профессиональный стандарт «Тренер», утвержденный приказом Минтруда России от 07.04.2014г. №193н, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью 14 календарных дней, предоставляемый по окончании спортивного сезона, который по желанию работника может быть заменен денежной компенсацией.

5.6. Работникам, непосредственно участвующим в реализации спортивных программ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней (статья 116 ТК РФ Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Трехстороннее отраслевое соглашение по организациям в сфере физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021-2023 годы)

Вопросы, связанные с предоставлением ежегодных дополнительных отпусков, исчисления стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, порядка и очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регулируются статьями 116-128 Трудового Кодекса РФ.

В соответствии с рекомендациями работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха, утвержденными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 года, протокол № 9 и согласно приказа Министерства Чеченской Республики по физической культуре и спорту от 29 октября 2021 года № 322-ОП:

- Обеспечить предоставление работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха (день прохождения вакцинации, а также день, следующий за днем вакцинации), при условии последующего предоставления документа о прохождении соответствующей вакцинации.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в ГБУ «РСШОР по боксу» системой оплаты труда, которая включает в себя размеры окладов, устанавливаемых нормативными актами, а

также доплаты и надбавки компенсационного характера, доплаты и надбавки стимулирующего характера, установленные Положением о стимулирующих выплатах и Положением об оплате труда в ГБУ «РСШОР по боксу» и приказами директора.

6.2. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику. При выплате заработной платы работники получают расчетный листок с начислениями за соответствующий период, составными частями заработной платы, размерами и основаниями произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата перечисляется работникам на личный счет в банке.

6.3. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца: 20 числа расчетного месяца за первую половину (аванс), и 5 числа месяца, следующего за расчетным – за вторую половину.

Остальные вопросы, связанные с начислениями, выплатой заработной платы и удержаниями, регламентируются статьями 136-158 Трудового Кодекса РФ.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работникам ГБУ «РСШОР по боксу» предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях: при направлении в служебные командировки, при совмещении работы с обучением, при вынужденном прекращении работы не по вине работника, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

8.1. Директор ГБУ «РСШОР по боксу» поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Виды поощрений работников за труд определяются Положением о стимулирующих выплатах и Положением об оплате труда работников в ГБУ «РСШОР по боксу»

8.2. Неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

8.3. За нарушение трудовой дисциплины к работнику согласно статье 192 Трудового Кодекса РФ могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

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

Кроме того, за несвоевременное предоставление тренерами тарификационных списков на группы, на которые они протарифицированы, директор ГБУ РСШОР по дзюдо г. Аргун» имеет право снять тренировочную нагрузку по группам, на которые не предоставлены списки. Решение о снятии тренировочной нагрузки оформляется приказом директора и объявляется работнику под роспись.

Согласно статье 81 Трудового Кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут по инициативе директора ГБУ РСШОР по дзюдо г. Аргун» в следующих случаях:

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

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- неоднократного прогула;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или другого токсического опьянения;
- представлению работником подложных документов при заключении трудового договора и в других случаях, установленных в Трудовом Кодексе РФ.

Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня.

Равным образом считаются прогульщиками работники, отсутствующие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

8.4. За прогул (в том числе за отсутствие на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня) без уважительной причины применяются дисциплинарные взыскания.

8.5. Дисциплинарные взыскания применяются директором, который руководствуется порядком их применения, который указан в статье 193 Трудового Кодекса РФ.

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на директора ГБУ «РСШОР по боксу»

Директор ГБУ «РСШОР по боксу» обязан обеспечить (ст. 212 Трудового Кодекса РФ):

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет средств учреждения смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировку и проверку знаний охраны труда;
- организовывать проведение за счет собственных средств работника обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом РФ порядке несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

Обязанности работника в области охраны труда (статья 214 Трудового Кодекса РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой медицинской помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать директора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья, связанного с выполнением должностных обязанностей;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

9.2. Все работники, в том числе и директор ГБУ «РСШОР по боксу», обязаны проходить обучение охране труда и проверку знания требований охраны труда (статья 225 Трудового Кодекса РФ).

Для всех поступающих в ГБУ «РСШОР по боксу», а также работников, переводимых на другую работу, директор или уполномоченное им лицо обязаны провести инструктаж по охране труда, организовать обучение оказанию первой помощи пострадавшим.

9.3. В вопросах, связанных с несчастными случаями, подлежащими расследованию и учету; порядком извещения о несчастных случаях, формирования комиссии по расследованию несчастных случаев, проведения расследования, оформления материалов расследования, регистрации и учета, а также сроках расследования несчастных случаев директор ГБУ «РСШОР по боксу», руководствуется статьями 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 229.2, 230, 230.1 Трудового Кодекса РФ.

10. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

10.1. Работник предпенсионного возраста – работник в течение пяти лет до наступления возраста, который дает право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

Работники, которые согласно пенсионной реформе должны выйти на пенсию по старости в 2022 могут это сделать на полгода раньше (п. 3 ст. 10 Закона от 03.10.2018 № 350-ФЗ). Пенсионная реформа предусматривает переходный период, который продлится 9 лет: с 2019-го по 2027-й.

Многодетные матери имеют право выйти на пенсию досрочно. Если у работницы три ребенка, она выйдет на пенсию на 3 года раньше нового пенсионного возраста – в 57 лет. Предпенсионный возраст у нее начнется в 52 года.

Если у работницы четверо детей, на пенсию она выйдет в 56 лет, а предпенсионный возраст начнется в 51 год. Если у работницы пять и более детей, на пенсию она выйдет в 50 лет, а предпенсионный возраст начнется в 45 лет.

10.2. Подтвердить статус гражданина предпенсионного возраста работник может с помощью электронного удостоверения, которое он получил в Пенсионном фонде.

10.3. При приеме на работу или в течение трудовых отношений работник предпенсионного возраста может потребовать установить ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, а режим рабочего времени и времени отдыха, в том числе продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы,

время перерывов в работе, работодатель устанавливает с учетом пожеланий работника и условий работы.

При работе на условиях неполного рабочего времени труд работника оплачивается пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

10.4. Работодатель по письменному заявлению работника предпенсионного возраста может предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до двух календарных дней в году.

11. ДИСПАНСЕРИЗАЦИЯ

11.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяют по году рождения.

11.2. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на

два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

11.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Заявление подается на согласование непосредственно руководителю или лицу, временно исполняющему его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.

11.4. Если руководитель не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

11.5. Результаты рассмотрения заявления руководитель или его заместитель оформляют в виде резолюции на заявлении.

11.6. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. Таким документом может быть справка из поликлиники.

Если работник не представит справку, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

12. ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ, СВОБОДНОЙ ОТ КУРЕНИЯ

12.1. В целях предупреждения возникновения заболеваний, связанных с воздействием окружающего табачного дыма и потреблением табака, сокращения потребления табака, исключения отрицательного влияния курения табака на активных и пассивных курильщиков, пропаганды здорового образа жизни и в целях исключения возникновения пожароопасных ситуаций запрещается курение табака на рабочих местах, в рабочих зонах, а также во всех помещениях, местах общего пользования здания (туалетные комнаты, лестничные площадки и пролеты, коридоры, холлы, ниши в стенах и др.), принадлежащего работодателю (или арендуемого им), на прилегающей к нему территории, а также у главного входа и запасных выходов из здания.

12.2. Запрещается закрывать датчики-сигнализаторы сигаретного дыма, установленные в здании, принадлежащем работодателю (или арендуемом им).

12.3. Запрещается размещать на рабочих местах, в рабочих зонах (кабинеты, офисные пространства, рабочие площадки), а также непосредственно на офисной мебели, офисных стенах, на обоях рабочего стола компьютеров визуальную информацию (плакаты, календари, рисунки, фотографии, рекламные и сувенирные наклейки и т.п.), содержащую изображения, связанные с табаком: процесс курения, сигареты, сигары, кальяны и т.п.

12.4. Запрещается наличие на рабочих местах и в рабочих зонах (офисная мебель, подоконники, полки и т.п.) атрибутов курения табака: пепельниц, пачек сигарет, сигар, зажигалок, спичек, мундштук, курительных трубок и т.п., а также сувенирной, журнальной продукции, канцелярских товаров, чашек и т.д. с изображением атрибутов курения табака.

12.5. Несоблюдение положений настоящего раздела приравнивается к нарушению трудовых обязанностей и трудовой дисциплины и может повлечь наложение дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ.

13. Регулирование дистанционной (удаленной) работ.

13.1. Работник и работодатель в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ идентично понимают и трактуют термины:

13.2. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

13.3. «Дистанционный работник» - работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее выполнение работником трудовой функции дистанционно:

а) на постоянной основе - в течение срока действия трудового договора;
б) временно: - непрерывно - на срок, не превышающий 6 (шесть) месяцев в соответствии с условиями трудового договора или дополнительным соглашением к трудовому договору;
- периодически - чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте;

в) выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом (приказом, распоряжением, регламентом, положением и т.д.), принятым работодателем по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной Профсоюзной организации (Профкомом) в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

13.4. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в полном объеме с учетом особенностей, установленных Главой 49.1 ТК РФ 4.21. Трудовые договоры и дополнительные

соглашения к ним, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться, изменяться и расторгаться путем обмена электронными документами между субъектами трудовых правоотношений с использованием: - усиленной квалифицированной электронной подписью работодателя;

- усиленной квалифицированной электронной подписью работника;

- усиленной неквалифицированной электронной подписью работника.

Данная процедура по оформлению трудовых взаимоотношений должна проходить в строгом соответствии с требованиями ч.1 ст. 312.2, ч.1 ст.312.3 ТК РФ, ст. 5 Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ (редакция от 08.06.2020) «Об электронной подписи». По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику, оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе. Передача документов осуществляется при личной встрече с работником, либо документ направляется почтовой связью заказным письмом с уведомлением о вручении адресату. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами дистанционный работник может предоставить их работодателю в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя, дистанционный работник обязан предоставить ему нотариально заверенные копии документов на бумажном носителе, перечень которых определен в ст. 65 ТК РФ и является исчерпывающим. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающим регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными ч. 3 ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

13.5. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

13.6. Особенности, связанные с регулированием:

- Порядка взаимодействия работодателя и дистанционного работника (ст. 312.3 ТК РФ);

- Режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника и работодателя (ст. 312.4 ТК РФ);

- Организации труда дистанционных работников (ст. 312.6 ТК РФ);

- Охраны труда дистанционных работников (ст. 312.7 ТК РФ). определяются нормами ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, иными актами, содержащими нормы трудового права и локальными нормативными актами, согласованными с представительным органом работников.

13.7. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, с дистанционным работником может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя в случае, если:

- Работник в период выполнения трудовой функции дистанционно без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с трудовой функцией, более 2 (двух) рабочих дней подряд со дня поступления

соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренного ч.9 ст. 312.3 ТК РФ);

- Дистанционный работник, выполняющий трудовую функцию на постоянной основе, изменяет местность выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

13.8. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом, (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно постоянно или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение 3 (трех) рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (ст. 312.9 ТК РФ)

13.9. В случае:

- катастрофы природного или техногенного характера;
- производственной аварии;
- несчастного случая на производстве;
- пожара;
- наводнения;
- землетрясения;
- эпидемии или эпизоотии;
- любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

13.10. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

13.11. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно:

- оборудованием;
- программно-техническими средствами;
- средствами защиты информации; - иными средствами, необходимыми работнику для выполнения трудовой функции.

13.12.. В случае, если работодатель не может по какой-либо причине обеспечить работника техническими, программными средствами и т.д. работодатель обязан:

- выплатить дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования и других средств обеспечения трудовой деятельности работника;
- возместить расходы, связанные с использованием средств обеспечения трудовой деятельности работника;
- возместить работнику другие расходы, связанные с выполнением им трудовой функции дистанционно.

13.13. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

13.14. Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальный нормативный акт (приказ, распоряжение, регламент, положение, порядок и т.д.) о временном переводе работников на дистанционную работу в котором содержатся существенные условия, регламентирующие механизм перевода:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в п. 4.26 настоящего Соглашения и послужившие основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу, но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им, арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств;
- порядок возмещения расходов, связанных с использованием дистанционными работниками принадлежащего им, арендованного ими оборудования и других сопутствующих средств;
- порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно.
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу, включая режим рабочего времени, периоды времени взаимодействия работника и работодателя в пределах рабочего времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР) или трудовым договором.
- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию);
- порядок и сроки представления работником работодателю отчетов о выполнении работы;
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

13.15. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с принятыми локальными нормативными актами способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

13.16. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 312.9 ТК РФ и п. 4.26 настоящего Соглашения, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

13.17. По окончании срока перевода на дистанционную работу, но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия решения работодателем о временном переводе работников на дистанционную работу, работодатель обязан предоставить работнику прежнюю

работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

13.18. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Главой 49.1 ТК РФ и п. 4.28, п. 4.29 настоящего Соглашения, включая гарантии, связанные с охраной труда.

13.19.. Если специфика работы, выполняемая работником на стационарном рабочем месте не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, либо работодатель не может обеспечить работника необходимым для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективным договором, соглашениями и (или) локальным нормативным актом, принятым работодателем по согласованию с представительным органом работников.

14.ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА (ПЕРЕПОДГОТОВКА) РАБОТНИКОВ

14.1. Самостоятельно планировать и осуществлять мероприятия по повышению квалификации, профессиональной переподготовке работников, включающие в себя следующие виды обучения:

- краткосрочное тематическое обучение по вопросам, касающимся специфики деятельности организации;
- тематические и проблемные семинары по научно-практическим вопросам совершенствования спортивной подготовки;
- обучение специалистов по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем в области физической культуры и спорта.

14.2. Осуществлять подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью:

- для лиц, осуществляющих спортивную подготовку – не реже одного раза в четыре года;
- для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу – не реже одного раза в пять лет. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе самой организации отрасли, так и в организациях, имеющих соответствующую лицензию на ведение образовательной деятельности, на основании договоров оказания услуг.

14.3.Количество работников, ежегодно направляемых на обучение за счет средств соответствующего бюджета;

- перечень видов и тематических направлений подготовки кадров, по которым работники организации отрасли проходят обучение, подготовку и переподготовку по инициативе работодателя и, соответственно, за счет средств организации; категории работников, которые могут обучаться по собственной инициативе и за свой счет.

14.4. Работники организации отрасли направляются на соответствующую подготовку в определенные сроки, в соответствии с утвержденным в организации планом

профессиональной подготовки, на основании распорядительного акта организации (приказа работодателя). По окончании обучения организации рекомендуется запросить у работника полученное по результатам обучения свидетельство, сертификат или диплом (или соответствующую копию), а в случае обучения за счет организации – также договор, счет-фактуру и акт выполненных работ.

Правила разработаны в соответствии с действующей редакцией Трудового Кодекса Российской Федерации (редакция 28.07.2012 года).

Представитель работодателя
Руководитель Учреждения

Председатель профкома

Директор ГБУ
«РСШОР по боксу»

_____ Аюбов З.И.

_____ Сулейманов А.Р.

« ____ » _____ 2022 г.

« ____ » _____ 2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда и технике безопасности

Администрация и представителем работников ГБУ «РСШОР по боксу» заключили настоящее соглашение в том, что будут выполнены следующие мероприятия по охране труда работников школы:

№ п/п	Мероприятия, предусмотренные соглашением	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственный
1.	Медицинские осмотры сотрудников; - обследования в СЭС; - сдача санминимума	7000	Один раз в год Один раз в год Один раз в два года (по плану)	Администрация Завхоз Администрация
2.	Соблюдение норм санитарно-гигиенического состояния бытовых и вспомогательных помещений.		В течение года	Завхоз
3.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры (замена ламп, ремонт электропроводки,	6000	Ежедневно	Завхоз
4.	приобретение настольных ламп).	1000	1 раз в неделю	Завхоз
5.	Своевременное обеспечение спецодеждой и орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты.	1000	1 раз в квартал	Завхоз
6.	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи.	100000	Июнь-август	Администрация,
7.	Текущий ремонт учреждения.	8000	по мере выделения средств	Завхоз
	Проверка работоспособности огнетушителей и их перезарядка			Администрация, Завхоз

Представитель работодателя
Руководитель Учреждения

Председатель профкома

Директор ГБУ
«РСШОР по боксу»

_____ Аюбов З.И.

_____ Сулейманов А.Р.

« ____ » _____ 2022 г.

« ____ » _____ 2022 г.

Перечень

профессий и должностей работников,

имеющих право на обеспечение специальной одеждой,

а также моющими и обезвреживающими средствами.

(Утверждены Минтрудом РФ от 30 декабря 1997 г. № 69).

Перечень

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами.

(Утверждены Минтрудом РФ от 30 декабря 1997 г. № 69).

№ п/п.	Должность	Наименование средств индивидуальной защиты	норма выдачи на год
1.	Заведующий хозяйством	халат хлопчатобумажный,	1
		рукавицы комбинированные	6 пар
2.	Уборщица служебных помещений	халат хлопчатобумажный,	1
		рукавицы комбинированные,	6 пар
		перчатки резиновые	2 пары

№ п/п .	Должность	виды смывающих и обезвреживающих средств	норма выдачи на 2 месяц
1.	Заведующий хозяйством	МЫЛО	100 г.
2.	Уборщица служебных помещений	МЫЛО	100 г.

Представитель работодателя
Руководитель Учреждения

Председатель профкома

Директор ГБУ
«РСШОР по боксу»

_____ Аюбов З.И.

_____ Сулейманов А.Р.

« _____ » _____ 2022 г.

« _____ » _____ 2022 г.

Перечень

оснований предоставления материальной помощи

работникам и её размеры

1. Продолжительная болезнь (более 1 месяца) – 5000 рублей;
2. Юбилейные даты - 55 лет и 60 лет – 5000 рублей;
3. По потери близких родственников – 5000 рублей;
4. Семейные торжества (свадьба, рождение ребенка) – 5000 рублей.

Представитель работодателя
Руководитель Учреждения

Председатель профкома

Директор ГБУ
«РСШОР по боксу»

_____ Аюбов З.И.

_____ Сулейманов А.Р.

« _____ » _____ 2022 г.

« _____ » _____ 2022 г.

**Перечень
профессий и должностей работников, занятых
на работах с вредными условиями труда
(для предоставления им надбавок за вредные условия труда)**

В соответствии специальной оценки условий труда.

Представитель работодателя
Руководитель Учреждения

Председатель профкома

Директор ГБУ
«РСШОР по боксу»

_____ Аюбов З.И.

_____ Сулейманов А.Р.

« ____ » _____ 2022 г.

« ____ » _____ 2022 г.

**Форма
расчётного листка**

Расчетный листок за 2022

Сотрудник:					Подразделение: ГБУ "РСШОР по боксу"				
Табельный номер:					Должность: уборщица служебных помещений				
Вид	Дни	Часы	Период	Сумма	Вид	Период	Сумма		
1. Начислено					2. Удержано				
Оплата по окладу			июн.21		НДФЛ	июн.21			
					Однодневный заработок				
					Проф взносы				
Всего начислено				0,00	Всего удержано				
3. Доходы в неденежной форме					4. Выплачено				
					через банк	июн.21			
Всего доходов в неденежной форме				0,00	Всего выплачено				
Долг за предприятием на начало месяца				0,00	Долг за предприятием на конец месяца				

Представитель работодателя
Руководитель Учреждения

Председатель профкома

Директор ГБУ
«РСШОР по боксу»

_____ Аюбов З.И.

_____ Сулейманов А.Р.

« ____ » _____ 2022 г.

« ____ » _____ 2022 г.

**План
оздоровительно-профилактических мероприятий**

План оздоровительно-профилактических мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Срок	Ответственные
1.	Выявление часто болеющих работников с хроническими заболеваниями.	Январь	Терапевт амбулатории, Представитель работников
2.	Создание более благоприятных условий для сотрудников на рабочих местах.	В течение года	Администрация, ПР школы
3.	Пропаганда здорового образа жизни (вечера отдыха, беседы, стенгазеты, санбюллетени, экскурсии на природу).	В течение года.	Представитель работников
4.	Соблюдение санитарно-гигиенического режима на работе и дома (проветривание и уборка помещений).	Ежедневн о	Сотрудники
5.	Участие работников в физкультурно-оздоровительных мероприятиях школы.	В течение года	Администрация, ПР школы
6.	Строгое соблюдение времени отдыха и питания.	Ежедневн о	Администрация, ПР школы
7.	Своевременные медицинские осмотры.	По графику	Администрация, ПР школы
8.	Своевременная вакцинация от гриппа и других заболеваний.	По мере надобнос ти	Администрация, ПР школы

Представитель работодателя
Руководитель Учреждения

Председатель профкома

Директор ГБУ
«РСШОР по боксу»

_____ Аюбов З.И.

_____ Сулейманов А.Р.

« _____ » _____ 2022 г.

« _____ » _____ 2022 г.

**Положение
о материальных поощрениях и материальной помощи
работникам спортивной подготовки**

Положение о материальных поощрениях и материальной помощи работникам .

- 1. Общие положения**
- 2. Критерии оценки труда работников**
- 3. Надбавки к должностным окладам высококвалифицированным работникам за высокие достижения в труде.**
- 4. Премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий.**

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества спортивной подготовки, закрепление высококвалифицированных кадров, материальная поддержка остро нуждающихся работников.

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального поощрения работников:

- надбавки за высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы;
- надбавки за подготовку высококвалифицированного спортсмена;
- надбавки за звание и государственные награды, связанные со спортивной или профессиональной деятельностью;
- премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий;
- оказание материальной помощи.

2. Критерии оценки труда работников.

При установлении надбавок, определении размера премий работникам учреждения используется следующие критерии оценки их труда:

- Качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие спортивной подготовки, совершенствованием форм и методов обучения и воспитания.
- Активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам спортивной подготовки.
- Участие в методической работе, обобщении передового опыта, внедрении передового тренерского опыта в спортивной подготовки, авторской разработке спортивных программ, курсов, учебных пособий, учебников.
- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка спортивного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности.

3. Надбавки к должностным окладам высококвалифицированным работникам за высокие достижения в труде.

1. Надбавки к должностным окладам за высокие творческие и производственные достижения в труде, за выполнение особо важных (сложных) работ устанавливаются приказом директора учреждения спортивной подготовки в пределах фонда оплаты труда без ограничения размера.

Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работы, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

2. Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора учреждения.

3. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

4. Премирование за успешное и качественное выполнение планов, работ и заданий.

1. Премирование работников учреждения производится по итогам работы за учебный год (за полугодие, четверть, квартал, месяц). Основаниями для премирования служат:
- подведение итогов спортивной подготовки, выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества, результаты участия в спортивных соревнованиях, конкурсов, аттестации.

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей государственного задания

Премии не ограничиваются предельными суммами в спортивных учреждениях, работающих в новых условиях хозяйствования.

2. Премирование директора спортивного учреждения производится приказом Министерства Чеченской Республики по физической культуре и спорту.

3. Работникам, проработавшим неполной год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением на учебу, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Вооруженные силы, уволенным по сокращению штатов и другими уважительными причинами, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

4. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по учреждению.

5. Премии начисляются за фактически отработанное время за год, квартал, полугодие и т.д.

6. Работники учреждения могут премироваться к юбилейным датам:

- день с 50-летием, 60-летием и каждые последующие 10 лет;

- за многолетний и добросовестный труд.

**Министерство Чеченской Республики
по физической культуре и спорту
Государственное бюджетное учреждение «Республиканская спортивная школа
олимпийского резерва по дзюдо г. Аргун»
(ГБУ «РСШОР по дзюдо г. Аргун»)
Нохчийн Республикин физически культурин ,
спортан а Министерство Пачхьалкхан бюджетан учреждени
«Устрада –Г1алийн дзюдон олимпийски Т1аьхьалонан
Республикански спортивни школа».**

ПРИКАЗ № _____

от 05.05.2022г.

О создании комиссии по ведению коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора.

В связи истечение срока Коллективного договора, заключенного 30.04. 2019 года на 2019-2022 годы, в целях проверки его выполнения и подготовки проекта нового Коллективного договора, руководство и председателем профкома ГБУ «РСШОР по дзюдо г. Аргун»,

Приказываю:

1. Утвердить комиссию по ведению коллективных переговоров в следующем составе:

№ п/п	Ф.И.О	должность	статус
1.	Сетиев Апти Альвиевич	директор	председатель комиссии
2.	Садулаева Бирлант Кезимовна	председатель профкома	член комиссии
3.	Магомадов Магомед Хамидович	тренер	член комиссии

2. Заседания комиссии по ведению коллективных переговоров проводить в помещении ГБУ «РСШОР по дзюдо г.Аргун».

3. Поручить комиссии по ведению переговоров в срок до **13.05 .2022г.** осуществить проверку выполнения действующего Коллективного договора.

4.Комиссии по ведению переговоров в срок до **16.05.2022г.** разработать проект нового Коллективного договора и согласовать его условия.

Директор
ГБУ «РСШОР по дзюдо г.Аргун»

А.А. Сетиев

**Министерство Чеченской Республики
по физической культуре и спорту
Государственное бюджетное учреждение «Республиканская спортивная школа
олимпийского резерва по дзюдо г. Аргун»
(ГБУ «РСШОР по дзюдо г. Аргун»)
Нохчийн Республикин физически культурун ,
спортан а Министерство Пачхьалкхан бюджетан учреждени
«Устрада –Г1алийн дзюдон олимпийски Т1аьхьалонан
Республикански спортивни школа».**

ПРОТОКОЛ № _____

от 05.05.2022г.

Присутствовало – 43

Отсутствовало – 0 чел.

Список присутствующих прилагается.

Повестка дня:

1. Об избрании председателя и секретаря общего собрания трудового коллектива (информация директора Сетиева А.А.)
- 2.О рассмотрении проекта Коллективного договора на 2022 – 2025 гг. с приложениями (информация Китаева Н.Б. – зам. директора по СР).

1.По первому вопросу выступил Сетиев Апти Альвиевич, который предложил избрать председателем собрания заместителя директора по СР Китаева Николая Ботаевича, секретарем старшего инструктора- методиста Садулаеву Бирлант Кезимовну.

Голосовали:

«За»- единогласно

«Воздержались» - нет

«Против» - нет

Решили:

Избрать председателем собрания Китаева Николая Ботаевича, секретарем – Садулаеву Бирлант Кезимовну.

2. По второму вопросу выступил Китаев Николай Ботаевич, который подробно ознакомил с проектом Коллективного договора на 2022-2025годы, разработанного представителями работников спортивной подготовки с новым Коллективным договором на 2022-2025гг.

В своем выступлении затронул

основные разделы:

- общее положение:

- трудовой договор;

- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;

- высвобождение работников и содействие их трудоустройству;

- рабочее время и время отдыха;

- оплата и нормирование труда;
- гарантии и компенсации;
- охрана труда и здоровье;
- обязательства представителя работников;
- контроль над выполнением коллективного договора.

Китаев Николай также обратил внимание на приложения к Коллективному договору.

РЕШЕНИЕ:

1. Принять Коллективный договор со всеми приложениями на **2022-2025г.** в новой редакции.

Председатель:

Н.Б. Китаев

Секретарь:

Б.К. Садулаева

Министерство Чеченской Республики
по физической культуре и спорту
Государственное бюджетное учреждение
«Республиканская спортивная школа
олимпийского резерва по дзюдо г.
Аргун»

(ГБУ «РСШОР г. Аргун»)

С.И. Аксактемирова ул., 5, г. Аргун,
Чеченская Республика, 366310;

e-mail: vavak-d@mail.ru;

http://www.dussh1-argun.ru;

ОКПО 61507196; ОГРН 1092034001542;

ИНН/КПП 2001001307/200101001

Нохчийн Республикан физически
культурин а, спортан а
Министерство
Пачхьалкхан бюджетан учреждени
«Устрада-Г1алин Дзюдон
олимпийски т1аьхалонан
Республикански Спортивни школа»

С.И. Аксактемировн ур., 5,

Устрада-г1ала,

Нохчийн Республика, 366310;

e-mail: vavak-d@mail.ru;

http://www.dussh1-argun.ru;

ОКПО 61507196; ОГРН

1092034001542;

ИНН/КПП 2001001307/200101001

11.05.2022г.

№

04-15-

На №

от

Начальнику отдела труда

и социального развития

Р.Х. Хаждивдиевой

Сопроводительное письмо

Направляем Вам для регистрации Коллективный договор между администрацией ГБУ «РСШОР по дзюдо г. Аргун» в лице директора Сетиева Апти Альвиевича и председателя работников Садулаевой Бирлант Кезимовны.

Директор ГБУ
«РСШОР по дзюдо г.Аргун»

А.А. Сетиев

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "РЕСПУБЛИКАНСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО БОКСУ", Едисултанов Ислам Вахаевич,
Директор

17.11.24 14:01 (MSK)

Простая подпись