

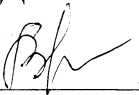
Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа»
Полевского городского округа

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 - 2027 годы

От работников:

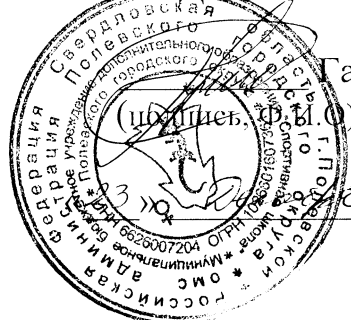
Представитель трудового коллектива
МБУ ДО «СШ» ПГО


Смирнов В.М.
(подпись, Ф.И.О.)

«23» Декабря 2024 г.

От работодателя:

Директор
МБУ ДО «СШ» ПГО


Галиев М.Р.
(подпись, Ф.И.О.)

«23» Декабря 2024 г.

М.П.

Принят на собрании трудового коллектива
(протокол № 1 от «23» декабря 2024 г.)

Полевской городской округ
2024 год

17 января 2025
1-к



Директор МБУ ДО «СП» ПГО
Егоров М.Р.
«05» декабря 2024г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МБУ ДО «Спортивная школа» Полевского городского округа

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы трудовых отношений в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивной» Полевского городского округа (далее – МБУ ДО «СП» ПГО).

1.2. Правила разработаны на основании ТК РФ, Устава МБУ ДО «СП» ПГО, являются приложением к Коллективному договору и обязательны для всех работников МБУ ДО «СП» ПГО, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе внешних совместителей) и директора МБУ ДО «СП» ПГО.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «СП» ПГО утверждаются общим собранием его работников по предоставлению администрации.

1.4. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах, должностных инструкциях.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Для работников МБУ ДО «СП» ПГО работодателем является МБУ ДО «СП» ПГО в лице директора, который осуществляет прием на работу, перевод и увольнение работников.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (эффективного контракта) о работе в данном учреждении.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) хранится в учреждении, другой у работника.

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) указываются:

СОГЛАСОВАНО:

Представительный орган работников
МБУ ДО «СШ» ПГО
 В.М. Смирнов
02 декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
директор МБУ ДО «СШ» ПГО

приказ № 211 от 02 декабря 2024 г.



**Положение
о порядке, размерах и условиях установления компенсационных
выплат работникам МБУ ДО «СШ»ПГО**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок, размеры и условия компенсационных выплат для работников МБУ ДО «СШ» ПГО (далее - Учреждение).
2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, соглашениями и локальными нормативными актами.
3. Регулирование порядка, размеров и условий определения выплат компенсационного характера осуществляется с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П.
4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.
- 4 Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
 - 1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - 2) 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).
- 5 Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.
6. Директор Учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценке условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Согласовано:
Представитель трудового коллектива
МБУ ДО «СП» ПГО
 В.М. Смирнов
«02» декабря 2024 г

Утверждено
Директор МБУ ДО «СП» ПГО
 С.В. Алиев
Приказ № 107 от «02» декабря 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА» ПОЛЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБУ ДО «СП» ПГО (далее - Учреждение) в повышении качества тренировочного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений тренерского совета Учреждения.

3. Плановая доля стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения не менее 30% от фонда оплаты труда работников.

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде выплат стимулирующего характера, к которым относятся:

- 1) за качество выполняемых работ;
- 2) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) персональный повышающий коэффициент;
- 4) за выслугу лет – стаж непрерывной работы;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы.

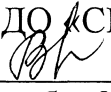
3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

К тренерским работникам относятся лица, имеющие необходимую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности,

СОГЛАСОВАНО:

представительный орган работников
МБУ ДО «СШ» ПГО


В.М. Смирнов
«02» декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:



М.Р. Галиев

М. Р. Галиев
«02» декабря 2024 г.

**Положение
о премировании работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа»
Полевского городского округа**

I. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» Полевского городского округа (далее по тексту – Учреждение) вводится в целях материального поощрения и стимулирования сотрудников учреждения, повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельно взятых работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства работников. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ, Закона РФ «О физической культуре и спорте», Порядка организации и осуществления спортивной подготовки по федеральным стандартам спортивной подготовки, Положением об оплате труда работников Учреждения, Устава Учреждения.

1.3. Премирование работников осуществляется в целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах фонда оплаты труда по решению Комиссии по премированию и на основании приказа руководителя.

1.4. Премия работникам Учреждения выплачивается из средств фонда оплаты труда и средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения.

II. Показатели премирования

2.1.1 Премирование работников Учреждения может производиться по результатам работы за месяц, квартал, год и производится за выполнение в текущем периоде следующих показателей:

2.1.2. Организацию и качественное проведение спортивных мероприятий различного уровня

(в т.ч. организацию каникулярного отдыха);

Согласовано:

Представителем трудового коллектива
МБУ ДО «СШ» ПГО

 В.М. Смирнов
«02» декабря 2024г.



М.Р. Галиев

«02» декабря 2024г.

СОГЛАШЕНИЕ по охране труда на 2024-2027гг.

г. Полевской

Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда, с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных за их выполнения.

Соглашение является необходимым приложением к соглашению между Администрацией МБУ ДО «СШ» ПГО и трудовым коллективом в лице представителя трудового коллектива и вступает в силу с момента его подписания.

Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно руководителем МБУ ДО «СШ» ПГО и представителем трудового коллектива.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Настоящее соглашение разработано на основе:

- Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001г. №195 ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2006г. №271 ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Уголовного кодекса Российской Федерации от 16.07.2015г. №77 ФЗ, от 27.05.1998г. №63 ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации (утвержденные Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 января 2022 г. № 37);
- Закона Российской Федерации от 24.07.1998г. №125 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Согласовано:

Представитель трудового коллектива
МБУ ДО «СШ» ПГО

 В.М. Смирнов

02 декабря 2024 г



МБУ ДО «СШ» ПГО

Галиев

02 декабря 2024 г

Положение об обеспечении работников МБУ ДО «СШ» ПГО смывающими и (или) обезвреживающими средствами

1. Общие положения.

1.1. Положение об обеспечении работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами (далее - Положение) в МБУ ДО «СШ» ПГО (далее – Учреждение) разработано в целях установления соблюдения охраны труда работников и правил приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств.

1.2. Настоящее Положение утверждено с учетом мнения Управляющего совета.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании» в Российской Федерации;
- Федеральным законом от 28 декабря 2013 г № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- ст. 221 Трудового кодекса РФ;
- Приказом Минтруда от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»
- Приказом Минтруда от 29.10.2021 №767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

2. Порядок обеспечения работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами (далее – Порядок)

2.1. Порядок устанавливает правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств.

2.2. Порядок распространяется на работодателей независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

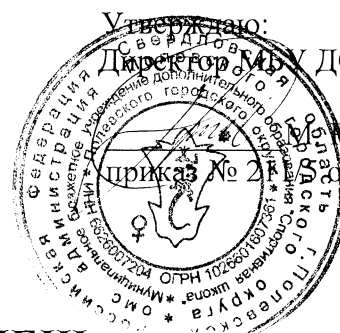
2.3. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

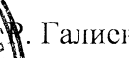
2.4. Смывающие и (или) обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

2.5. Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно типовым нормам.

2.6. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

Согласовано:
Представитель трудового коллектива
МБУ ДО «СШ» ПГО
 В.М. Смирнов
02 декабря 2024 г



Утверждаю:
Директор МБУ ДО «СШ» ПГО
 Р. Галиев
приказ № 2
02 декабря 2024 г

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников МБУ ДО «СШ» ПГО, которым в соответствии с типовыми нормами предусматривается бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№п/п	Наименование должности или профессии	Наименование средств спецодежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год (единицы, комплекты)	Основание выдачи
1	Сторож (вахтер)	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений;	1 шт.	п.4732 Приложение 1 ЕТН Приказ Минтруда №767-н от 29.10.21
		Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар.	
2	Гардеробщик	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений;	1 шт.	п.913 Приложение 1 ЕТН Приказ Минтруда №767-н от 29.10.21

Согласовано:
Представитель трудового коллектива
МБУ ДО «СШ» ПГО
 В.М. Смирнов
02 декабря 2024 г



Р. Галиев
02 декабря 2024 г

Положение о системе наставничества педагогических работников в МБУ ДО «Спортивная школа» ПГО

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МБУ ДО «СШ» ПГО (далее – Учреждение), осуществляющего образовательную деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных (общеобразовательных) программ (далее – Положение), определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

Методологической основой системы наставничества в рамках настоящего Положения является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- составной части методической работы Учреждения по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации новых педагогических кадров в Учреждении; работу с педагогическими кадрами при вхождении их в новую должность.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Наставничество подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту