

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ Республики Марий Эл
«Спортивной школы олимпийского



А.В.Ненашкин

20 17 г.

П Р А В И Л А

внутреннего трудового распорядка работников Государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Спортивная школа олимпийского резерва по футболу»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Законом Республики Марий Эл от 25 декабря 2008 г. № 81-З «О физической культуре и спорте в Республике Марий Эл», Уставом Государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Спортивная школа олимпийского резерва по футболу» (далее – учреждение) и регулируют порядок приема и увольнения Работников учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, которыми являются Работодатель и Работник, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1.2. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

2. Основные права и обязанности работников учреждения

2.1. Работники учреждения имеют право на:
заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в

соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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

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

не реже одного раза в четыре года повышения квалификации;

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

участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

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

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

защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;

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

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

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение спортивной экипировкой, оборудованием и спортивным инвентарем, необходимыми для осуществления спортивной подготовки.

2.2. Работники учреждения обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские

осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

уведомлять работодателя о замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы;

принимать меры по предупреждению использования спортсменом (спортсменами) субстанций и методов, запрещенных для использования в спорте, нарушении общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями;

использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;

соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью;

соблюдать требования федеральных стандартов спортивной подготовки;

знакомить лиц, проходящих спортивную подготовку, под роспись с локальными нормативными актами, связанными с осуществлением спортивной подготовки, а также с антидопинговыми правилами по соответствующим виду или видам спорта.

Работникам Учреждения в период тренировочного процесса запрещается:

а) изменять по своему усмотрению расписание тренировок и график работы;

б) отменять или сокращать продолжительность тренировок;

в) удалять тренирующихся с тренировок;

г) курить в помещении и на территории спортивного сооружения;

д) отвлекать тренирующихся во время тренировочного процесса на иные, не связанные с тренировочным процессом, мероприятия, освобождать от тренировок для выполнения иных поручений;

ж) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

принимать локальные нормативные акты.

3.2. Работодатель обязан:

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

обеспечение спортивной экипировкой, оборудованием и спортивным инвентарем, необходимыми для осуществления спортивной подготовки;

обеспечение проведения тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера;

направлять по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций работников и спортсменов с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 3 и 18 числа каждого месяца;

соблюдать требования по защите персональных данных работника;

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

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

обеспечивать не реже одного раза в четыре года повышение квалификации;

осуществлять контроль тренировочного процесса по видам подготовки;

знакомить работника как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора под роспись с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утвержденными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью;

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

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

наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

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

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

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

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

4. Требования к квалификации

4.1. К руководителю учреждения и его заместителям предъявляются требования квалификации в соответствии с Профессиональным стандартом «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2015 г. № 798н.

4.2. К инструктору-методисту, старшему инструктору-методисту предъявляются требования к квалификации в соответствии с Профессиональным стандартом «Инструктор-методист», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 г. № 630н.

4.3. К старшему тренеру, тренеру предъявляются требования к квалификации в соответствии с профессиональным стандартом «Тренер», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 193н.

5. Порядок приема и увольнения Работников

5.1. Прием на работу

5.1.1. Прием на работу в учреждение осуществляется на основании заключенного трудового договора.

По соглашению сторон с директором, заместителем директора, со старшим тренером, тренером, старшим инструктором-методистом, инструктором-методистом могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры.

5.1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

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

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии или отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданная в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

К трудовой деятельности с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в статье 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере детско-юношеского спорта с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной при Правительстве Республики Марий Эл, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

5.1.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

5.1.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель

обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

5.1.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.1.6. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

5.1.7. Руководитель учреждения назначается приказом Учредителя – Министерства спорта Республики Марий Эл по результатам конкурса.

5.1.8. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

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

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

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

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

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

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителей - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

5.1.10. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

5.1.11. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

5.1.12. Работник - тренер имеет право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы (статья 348.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.13. Директор может работать по совместительству в качестве тренера в другом учреждении, а также заниматься иной работой по совместительству только с разрешения учредителя.

5.2. Прекращение трудового договора.

5.2.1. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

соглашение сторон;

истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

расторжение трудового договора по инициативе работника;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

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

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.2.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, а работник - старший тренер, тренер (статья 348.12 Трудового кодекса Российской Федерации) имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении.

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

5.2.4. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

5.2.5. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

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

5.2.7. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

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

5.2.9. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (часть 4 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.10. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (часть 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.11. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

5.2.12. Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

5.2.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

5.2.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему

заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

5.2.15. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

6. Режим работы и время отдыха

6.1. Режим работы.

6.1.1. В учреждении для директора, заместителя директора, тренера, старшего инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций, инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций устанавливается ненормированный рабочий день.

6.1.2. Работник может направляться в служебные командировки. При этом ему гарантируются сохранение места работы (должности) и средняя заработная плата, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

6.1.3. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с предоставлением всех гарантий в соответствии с требованиями трудового законодательства.

6.2.Время отдыха

6.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.2. Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня;

ежедневный отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

6.2.3. Перерывы для отдыха и питания предоставляются для тренера, в течение рабочего времени, в перерыве между проведением тренировочных занятий.

Для директора, заместителя директора, инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12.30 по 13.30 час.

6.2.4. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.2.5. За работу на условиях ненормированного рабочего дня директору, заместителю директора, тренеру, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного оплачиваемого отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

6.2.6. Очередность предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска (далее – ежегодный отпуск) определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.7. О времени начала ежегодного отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.2.8. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (часть 1 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.2.12. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

6.2.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

6.2.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-

усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.15. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

6.2.16. 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.

6.2.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

6.3. Нормы тренерской нагрузки и порядок ее распределения

6.3.1. Общая продолжительность рабочего времени тренеров составляет 40 часов в неделю, норма тренерской нагрузки, подлежащей оплате, равна 24 часов в неделю за одну ставку заработной платы. При этом не всегда такая нагрузка распределяется равномерно и может быть как больше 24 часов в неделю, так и меньше, в зависимости от тарификации.

6.3.2. Общая продолжительность рабочего времени инструкторов-методистов составляет 36 часов в неделю.

6.2.3. Выполнение тренерской работы (нормируемой части) регулируется непосредственно расписанием тренерских занятий, а ненормированная часть, не конкретизированная по количеству часов, регулируется графиками и планами индивидуальной и общешкольной работы.

6.2.4. Продолжительность рабочего времени тренеров, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося спортсмена, регулируется в зависимости от максимального количества часов тренировочной работы в неделю, установленного для каждого тренирующегося (спортсмена), периодов и задач его подготовки, возможного объединения тренирующихся в группы.

6.2.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих тренерскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые тренировочные занятия (далее – тренировочные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым тренировочным занятием, установленные для тренирующихся (спортсменов). При этом количеству часов установленной тренерской нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками тренировочных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

6.2.6. Другая часть работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе тренерских советов, консультаций, спортивно-оздоровительных, и других мероприятий, предусмотренных программой;

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению тренирующихся (спортсменов), изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей.

6.2.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для тренерского состава от проведения тренировок по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к тренировкам и т.п., в том числе вне учреждения.

6.2.8. Продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем и не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

6.2.9. Инструктору-методисту физкультурно-спортивных организаций разрешается вести учебные занятия в своей школе не более 50 часов в среднем в месяц с оплатой из расчета ставок тренеров по спорту с соответствующими квалификацией и стажем тренерской работы.

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства спорта Республики Марий Эл, утвержденного Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 18 ноября 2016 г. № 517 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства спорта Республики Марий Эл».

7.2. Для расчета заработной платы тренерскому составу руководитель учреждения ежегодно на начало учебного года и календарного года утверждает тарификационные списки.

7.3. Установление должностных окладов (ставок) тренерскому составу учреждения осуществляется в зависимости от уровня их образования.

Уровень образования определяется на основании документа государственного образца о соответствующем образовании.

Тренерам, получившим документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение высшего образования, размеры должностных окладов устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а тренерам, получившим документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение среднего профессионального образования, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Тренеры, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения физической культуры и

спорта на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

7.4. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат.

7.5. Оплата труда работников, за исключением руководителя и его заместителей, включает в себя должностные оклады (ставки) с учетом почасовой или подушевой оплаты труда по этапам подготовки, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.6. Должностные оклады (ставки) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» и на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», с учетом постановления Правительства Республики Марий Эл от 18 декабря 2013 г. N 395 «О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл».

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам):

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Повышающий коэффициент за почетное звание.

Размер по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, должностного оклада (ставки) работника учреждения на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) не образует новый должностной оклад (ставку) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой складываются.

Выплаты стимулирующего характера:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

Выплаты за качество выполняемых работ;

Премияльные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения и его заместителям производится в зависимости от их фактического вклада в подготовку спортсменов высокого класса на протяжении не более 1 календарного года (с момента установления основания для выплаты либо с начала календарного или учебного года). В случае, если в указанный период спортсменом показан результат, дающий основание для более высокой выплаты

работнику, то размер выплаты увеличивается и начинается новый срок такой выплаты.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам, кроме руководителя и его заместителей, производятся за выполнение программ спортивной подготовки (доля спортсменов, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы); за подготовку спортсменов высокого класса в соответствии с установленными критериями.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании.

Компенсационные выплаты:

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

7.7. Молодым специалистам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

8. Аттестация Работников

8.1. Аттестация тренерского состава проводится в целях стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации, профессионального и личностного роста, внедрения и использования современных технологий в профессиональной деятельности, повышение эффективности и качества профессиональной деятельности, обеспечения дифференциации социальных гарантий и компенсаций, в том числе размера оплаты труда.

8.2. Аттестация на присвоение квалификационных категорий является добровольной. Аттестация осуществляется аттестационной комиссией. Заседания аттестационной комиссии проводятся в соответствии с положением об аттестационной комиссии.

8.3. Аттестацию в целях присвоения второй квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией учреждения.

8.4. Аттестацию в целях присвоения первой и высшей квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией сформированной Учредителем-Министерством спорта Республики Марий Эл.

8.5. Аттестация тренеров в целях присвоения квалификационной категории Олимп осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Министерством спорта Российской Федерации.

8.6. Аттестацию в целях присвоения национальной категории осуществляется аттестационной комиссией, формируемой соответствующей Спортивной федерацией.

8.7. Квалификационная категория присваивается на 4 года и считается присвоенной со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

8.8. Рекомендуется присваивать первую или высшую квалификационную категорию не ранее чем через 2 года со дня издания приказа о присвоении второй квалификационной категории.

8.9. Квалификационную категорию Олимп рекомендуется присваивать без учета критериев, предъявляемых ко второй, первой или высшей квалификационным категориям.

8.10. Истечение срока действия квалификационной категории не ограничивает право работника впоследствии обращаться с заявлением о проведении аттестации в целях присвоения той же квалификационной категории.

8.11. Работники, изъявившие желание пройти аттестацию для получения второй квалификационной категории, подают заявление о проведении аттестации (далее - заявление) в аттестационную комиссию учреждения.

8.12. Работники, изъявившие желание пройти аттестацию для получения первой и высшей квалификационных категорий, подают заявление в аттестационную комиссию учредителя. Учреждение проверяет достоверность сведений, указанных в заявлении и прилагаемых документах, делает на них отметку о проверке достоверности сведений и направляет заявление с приложениями в аттестационную комиссию учредителя в течение 10 календарных дней со дня поступления заявления.

8.13. Заявление подается независимо от продолжительности работы у работодателя, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

8.14. Вторая квалификационная категория впервые присваивается без учета критериев, предъявляемых ко второй квалификационной категории, при наличии у тренера:

диплома бакалавра с отличием по направлению подготовки высшего образования - бакалавриата - "физическая культура и спорт", полученного не позднее чем за девять месяцев до подачи заявления о присвоении второй квалификационной категории;

диплома специалиста с отличием по направлению подготовки высшего образования - специалитета - "физическая культура и спорт", полученного не позднее чем за один год до подачи заявления о присвоении второй квалификационной категории;

диплома магистра с отличием по направлению подготовки высшего образования - магистратуры - "физическая культура и спорт", полученного не позднее чем за пятнадцать месяцев до подачи заявления о присвоении второй квалификационной категории.

9. Поощрения за успехи в работе

9.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

объявление благодарности;

выплата премии;

награждение ценным подарком;

награждение Почетной грамотой Министерства спорта Республики

Марий Эл;

9.2. За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным или отраслевым наградам (часть 2 статьи 191 Трудового кодекса Российской Федерации):

представление и награждение Почетной грамотой Правительства Республики

Марий Эл;

представление и награждение Почетной грамотой Республики Марий Эл;

представление к званию «Заслуженный работник физической культуры

Республики Марий Эл»;

представление к званию «Заслуженный тренер Республики Марий Эл»;

представление к званию «Заслуженный работник физической культуры

Российской Федерации»;

представление к званию «Заслуженный тренер России»;

представлению к знаку «Отличник физической культуры и спорта».

10. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

10.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

10.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях:

1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункт 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации):

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

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

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

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

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

3) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителем, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителем, своих трудовых обязанностей (пункт 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

6) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителем учреждения;

10.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

10.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (статья 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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

10.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

10.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.
