

Директор
МАУ ДО СШ «Триумф»



Л.В. Зубченко

2024 г.

Председатель профсоюзно
комитета



С. Лютова

2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения дополнительного
образования спортивной школы «Триумф» г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский район
на 2024 – 2027 годы

с 27 февраля 2024 года до 26 февраля 2027 года

Принят на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 2 от 26.02.2024 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Славянского района»

Уведомительная регистрация коллективного договора
соглашения (изменений, дополнений к коллективному
договору, соглашению)

Дата 27.02.2024 № 32

Вед. спец. [подпись] - *Болыки И. А.*
необязательная должность подпись Ф.И.О.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования спортивной школе «Триумф» г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (далее – МАУ ДО СШ «Триумф»).

1.2. Коллективный договор (далее - Договор) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 30 апреля 2021 года № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации муниципального образования Славянский район от 28 декабря 2023 года № 5805 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Славянский район, подведомственных управлению по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Славянский район», а также иными актами содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются **муниципальное автономное учреждение дополнительного образования спортивная школа «Триумф» г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район** (далее - Учреждение) в лице **директора Зубченко Любови Васильевны**, именуемое в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны и **работники МАУ ДО СШ «Триумф»** в лице их **представителя – председателя профсоюзного комитета – Лютовой Елены Сергеевны** (далее – профсоюзный комитет – «Профком»).

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

1.5. Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст. 43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профкоме, режима занятости).

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ).

1.14. Взаимные обязательства сторон:

1.14.1. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию «Профсоюз» единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.14.2. Профком обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении Учреждения в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности Учреждения и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее

прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.15. Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу с 27 февраля 2024 года и действует до 26 февраля 2027 года.

2. Обеспечение занятости

2.1. Стороны договорились рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

2.2. Предупреждать персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ). Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

2.3. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

2.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.5. Увольнение членов Профкома по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится по согласованию (с предварительного согласия) с Профкомом (ст. 82 ТК РФ).

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

2.7. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа:

- воспитанников детских домов (до достижения 30-летнего возраста);
- лиц предпенсионного возраста (в течении пяти лет до наступления пенсии);
- лиц, проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет;
- одиноких матерей или отцов, воспитывающих детей до 14-летнего возраста;
- работников, награжденных государственными наградами в связи с деятельностью в области спорта и физической культуры, образования;
- работников, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или инвалида;
- работников, получивших производственную травму, профзаболевание, работая у работодателя.

2.8. Работодатель обязуется установить, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда по результатам и соблюдения условий труда проведенной специальной оценки.

2.9. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации Учреждения трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

3. Трудовые отношения

3. Стороны договорились, что:

3.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

3.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.3. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Социальный фонд РФ;

- направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регулирующий порядок хранения и использования персональных данных работников учреждения;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональных стандартов, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.4.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземплярах трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.5. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, ст. 58 ТК РФ).

3.6. В соответствии со ст. 70 ТК РФ при приеме на работу возможно установление испытательного срока по соглашению сторон до 3 месяцев. Условия об испытательном сроке должно быть отражено в трудовом договоре.

3.7. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.8. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной за выполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- объем учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя;

- размер выплат компенсационного характера;

- размер выплат стимулирующего характера;

- режим рабочего времени и время отдыха;

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.9. Стороны исходят из того, что:

3.9.1. Учебно-тренировочная нагрузка тренеров-преподавателей, оговаривается в трудовом договоре.

4. Рабочее время

4.1. Продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок для работников МАУ ДО СШ «Триумф» определяются правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к Договору).

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

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

4.3. В учреждении устанавливаются шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, и пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями- субботой и воскресеньем:

- пятидневная рабочая неделя – 40 часов, с двумя выходными днями субботой и воскресеньем для административного, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения;

- при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

4.3.1. Для административного, вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается общий режим рабочего времени:

Понедельник-пятница – 08.00-17.00 часов;

Перерыв – 12.00-13.00 часов.

4.3.2. Для медицинской сестры, медицинской сестры по массажу устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю с гибким режимом работы, согласно графику работы медицинского персонала.

4.3.3. Для тренеров-преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днём, в соответствии с утверждённым расписанием учебно-тренировочных занятий. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов ст. 95 ТК РФ).

Продолжительность трудового дня, режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы), время питания и отдыха тренеров-преподавателей определяется в соответствии с тренерско-преподавательской нагрузкой, утверждённым расписанием учебно-тренировочных занятий и правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении;

В рабочее время тренеров-преподавателей включается тренерская, воспитательная работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.

4.3.4. Графики работ в гибком режиме составляются на каждый месяц с соблюдением установленной нормы рабочего времени (по суммированному учету рабочего времени) за учетный период (месяц). Выходные дни сменному персоналу предоставляются по скользящему графику. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов за учетный период - один год.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (30 минут каждые 4 часа работы).

4.3.5. Продолжительность рабочего времени водителя – 40 часов в неделю (Приказ министерства транспорта РФ от 16 октября 2020 г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»).

Понедельник-пятница – 08.00-17.00 часов;

Перерыв – 12.00-13.00 часов.

В случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц.

4.4. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у Работодателя, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха работника устанавливается в трудовом договоре.

4.5. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах 2 и 3 части 1 ст.112 ТК РФ.

4.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или не полная рабочая неделя. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

а) по соглашению между работником и работодателем;

б) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

4.8. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 113 ТК РФ). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, выплат социального характера, предусмотренном (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия.

4.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другим или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2. ТК РФ).

4.11. Условия трудового договора определяется порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

4.12. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 ФЗ от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работников, имеющих 3-х и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные в данном пункте работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. (ст. 259 ТК РФ).

4.13. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.

99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

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

4.15. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут временно переводиться на удаленную работу. Переход на удаленную работу оформляется приказом со списком сотрудников, которые будут временно работать дома. Заработная плата работников, переведенных на удаленный режим, должна оставаться без изменений. Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Whatsapp.

5. Время отдыха

5.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

5.2. Педагогическим работникам, а также руководителю образовательной организации, заместителям руководителя образовательной организации предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск - 42 календарных дня (директор, заместитель директора, инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель). (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановление Правительства от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (ст. 334 ТК РФ), перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (Приложение 2 к Договору).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.4. О времени начала отпуска работник уведомляется письменно не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производиться с согласия в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.6. Продолжительность ежегодного отпуска работников исчисляется в календарных днях.

5.7. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

5.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.9. Работодатель предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск в любое время текущего года при наличии у работника санаторно-курортной путевки.

5.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя.

5.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.12. При увольнении выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

5.13. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования». (ст. 335 ТК РФ, п.4.ч.5 ст.47 закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

5.14. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

5.15. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются дни, оговоренные в ст. 112 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничных дней выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

5.16. По письменному заявлению Работника Работодатель предоставляет отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- бракосочетания работника или его детей - до 3 календарных дней в году;
- рождения ребенка в семье – до 3 календарных дней в году;
- смены места жительства – до 3 календарных дней в году;
- смерти близких родственников – до 3 календарных дней в году;

- родителям, имеющим детей первоклассников, выпускников – 1 календарный день в году;
- проводов в армию - до 2 календарных дней в году;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- празднования серебряной (золотой) свадьбы - до 2 календарных дней в году;
- ликвидации аварии в доме – до 3 календарных дня;

5.17. В соответствии со ст. 262 ТК РФ работодатель предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

6. Оплата труда

В области оплаты труда стороны исходя из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.1. Порядок оплаты труда работников МАУ ДО СШ «Триумф» осуществляется в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МАУ ДО СШ «Триумф» (Приложение 3 к Договору).

6.2. Месячная заработная плата работников не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законодательством.

6.3. Минимальная заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством, при условии полной занятости с учетом фактически сложившейся нагрузки на работника.

6.4. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки:

20 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

5 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца, денежные средства перечисляются на указанный работником счет в банке.

6.6. При совпадении дня перечисления с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы приводится на кануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.7. Работодатель ежемесячно до 10 числа в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

6.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

6.10. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказанных учреждению услуг, учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.11. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ. При этом расчет средней заработной платы работников производится из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного им времени за 3 календарных месяца, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, если это не ухудшает положение работников.

6.12. При исчислении отпускных, в расчет среднего заработка входит все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, в том числе и все виды премий.

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

6.14. Оплата труда медицинских и других работников, осуществляется в соответствии отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Славянский район.

6.15. Оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере – 20 % часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

6.17. Тренерам-преподавателям, выполняющим объем работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов учебной работы) на одну ставку, выплаты оклада устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

6.18. Заработная плата работникам устанавливается исходя из должностных окладов, тарифных ставок, тренерско-преподавательской нагрузки, объемных показателей, доплат и надбавок.

6.19. Изменение размеров оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при изменении окладов, в связи с повышением заработной платы;
- при изменении стимулирующих, гарантированных, компенсационных выплат;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

6.20. При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке учитывается уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и о его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения согласно Положению об оплате труда (Приложение 3 к Договору).

6.21. Выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда (Приложение 3 к Договору).

6.22. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (медицинской сестре, медицинской сестре по массажу) в размере: класс вредности 3.1 – 4 % оклада;
- за сверхурочные работы не менее чем в двойном размере;

- за работу в выходной день не менее чем в двойном размере.

6.23. Работодатель оплачивает командировочные расходы в размерах, установленных Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» и локального акта администрации МО Славянский район.

7. Гарантии и компенсации для работников

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.1.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

- расходы по найму жилого помещения;

- суточные в размере 100 рублей;

- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя (ст. 167, ст. 168 ТК РФ).

7.1.3. При исполнении государственных или общественных обязанностей освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если эти обязанности исполняются в рабочее время (ст. 170 ТК РФ).

7.1.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства после принятия решения органом службы занятости

населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

7.1.5. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Социального Фонда России. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.1.6. Освобождать работника от работы в день сдачи крови, а также в день связанного с этим медицинского осмотра. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.1.7. В случае расторжения трудового договора с директором учреждения, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплачивать указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 181 ТК РФ).

7.1.8. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

7.1.9. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохранять за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

7.1.10. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохранять средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

7.1.11. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату. Работникам, направленным для повышения квалификации в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направленных в служебные командировки.

7.1.12. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.1.13. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. № 101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.1.14. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

7.1.15. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. При прохождении диспансеризации работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации за день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1 ТК РФ).

7.1.16. Работодатель в целях стимулирования работников учреждения к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции, сохранения здоровья сотрудников и обеспечения безопасности на рабочих местах предоставляет следующие гарантии:

7.1.16.1. В день вакцинации работник освобождается от работы с сохранением заработной платы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день вакцинации вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой оплачиваемый день отдыха.

7.1.16.2. В случае вакцинации в период ежегодного оплачиваемого отпуска работнику по его желанию предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

7.1.16.3. После каждого дня вакцинации работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому

отпуску или использован в другое время в течение года после вакцинации.

7.1.17. Работникам может быть выплачена материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда, но не превышать одного базового должностного оклада. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

б) в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

в) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов);

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

д) при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания;

е) многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов;

ж) при уходе в очередной отпуск;

з) пенсионерам, выходящим на пенсию (в зависимости от стажа работы в организации);

и) лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным, в связи с сокращением численности или штата;

к) работникам, достигшим 60 летнего (женщинам) и 65 летнего возраста (мужчинам).

7.1.18. Дополнительные гарантии и компенсации тренерам-преподавателям. Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечить тренерам-преподавателям спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, необходимые для осуществления их трудовой деятельности, а так же поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для исполнения (ст. 348.10 ТК РФ).

7.1.19. В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

7.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

7.2.3. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

7.2.4. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

7.2.5. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

7.2.6. Способствовать:

- реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;

- проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;

- предоставлению услуг кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

- развитию и информированию работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.

7.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.

7.4. Стороны совместно:

- реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ и иные виды поощрений);

- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ.

8. Охрана труда и здоровья

Обязательства сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности.

В соответствии с ТК РФ работник имеет право на труд, отвечающий требованиям охраны труда.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда.

8.1.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на осуществление деятельности.

8.1.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов СФР на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

8.1.4. Разработать совместно с советом трудового коллектива соглашение по охране труда (Приложение 4 к Договору).

8.1.5. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда.

8.1.6. Иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим.

8.1.7. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.8. Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 5 к Договору).

8.1.9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Профкомом.

8.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.11. Обеспечивать прохождение работниками предварительных при приеме на работу, периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.12. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, перечень профессий (должностей) работников, которым выдается специальная одежда, и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение 6 к Договору).

8.1.13. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда в муниципальном учреждении.

8.1.14. Обеспечивать наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников.

8.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставлять ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплачивать возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.1.16. Проводить специальную оценку условий труда в учреждении. В состав комиссии, по специальной оценке, условий труда включается представитель Профкома.

8.1.17. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности;

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации;

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

- ознакомить сотрудников под роспись с результатами оценки, проведенной на их рабочих местах в течение тридцати календарных дней со дня утверждения вышеуказанного отчета.

- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.18. Ежемесячно организовывает и проводит «Дни охраны труда».

8.2. Работник обязуется:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.3. Работник обязан соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда; проходить обучение безопасным методам и приемами выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, немедленно извещать директора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве.

8.2.4. Немедленно информировать директора 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).

9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

9.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения (ст. 196 ТК РФ).

9.2. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников Учреждения и их переподготовке. Работодатель сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при повышении квалификации работника с отрывом от работы, при необходимости оплатить командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

9.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждении высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке.

9.4. Работодатель в праве проводить аттестацию работников с целью установления соответствия их занимаемой должности.

Работодатель проводит аттестацию работников в соответствии с Положением об аттестации работников Учреждения.

В состав аттестационной комиссии на соответствие занимаемой должности при проведении аттестации работников Работодатель включает представителей Профсоюза.

9.5. Работодатель с учетом мнения Профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

9.6. Работодатель обязуется повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в три года.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель обязуется:

- производить через бухгалтерию Учреждения удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет Профкома в день выдачи заработной платы при наличии письменного заявления работника;

- разрешить обучение председателя Профкома по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы в течение 3 дней в году;

- освободить от работы председателя и членов профсоюза для участия в качестве делегатов съездов Профкома, конференций, а также для участия в работе выборных органов, при этом за работником сохраняется заработная плата;

- предоставлять Профкому необходимые для его деятельности помещение, оборудование, оргтехнику, средства связи;

- предоставлять Профкому информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;

- включать членов Профкома в состав аттестационной комиссии;

10.2. Привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

10.3. С учетом мотивированного мнения Профкома работодатель обязуется:

- производить привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст. 113 ТК РФ;

- определять очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- утверждать правила внутреннего трудового распорядка работников учреждения (ст. 90 ТК РФ);

- применять дисциплинарное взыскание и снимать его до истечения года со дня применения (ст. 193 и 194 ТК РФ);

- согласовывать установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ) и применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера, распределение премий (ст. 135, 144 ТК РФ);

- определять профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- предоставление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ).

10.4. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профкоме или профсоюзной деятельностью.

10.5. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников в случае нарушения работодателем положений настоящего Договора.

10.6. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

10.7. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

11. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

11.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

11.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

11.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

11.4. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

11.5. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

11.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

12. Срок действия коллективного договора, контроль за выполнением коллективного договора

12.1. Срок действия коллективного договора три года с даты подписания.

12.2. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем, представителем Работодателям на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.3. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами.

12.4. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

12.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

12.6. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

12.7. Приложения к коллективному договору является его составной частью.

12.8. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

12.9. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1.	Приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МАУ ДО СШ «Триумф»
2.	Приложение 2 Перечень должностей педагогических работников, имеющих право на получение удлинённого оплачиваемого отпуска
3.	Приложение 3 «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МАУ ДО СШ «Триумф»
4.	Приложение 4 «Соглашение по охране труда».
5.	Приложение 5 «Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства»
6.	Приложение 6 «Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или связанных с загрязнением»

Приложение 1 к Договору

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МАУ ДО СШ «Триумф»
_____ Е.С. Лютова
« ___ » _____ 2024 г.

Утверждаю
Директор МАУ ДО СШ «Триумф»
_____ Л.В. Зубченко
« ___ » _____ 2024 г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка муниципального
автономного учреждения дополнительного образования
спортивной школы «Триумф» г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский район

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях, с учетом особенностей, предусмотренных ст.348², 348⁸, 348⁹ ТК РФ.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- **документ**, подтверждающий 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;
- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в **порядке** и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

– решение врачебной психиатрической комиссии (для водителей).

Тренер-преподаватель - по направлению работодателя;

– личная медицинская книжка с результатами медицинских обследований и лабораторных исследований.

В отдельных случаях, с учетом специфики работы, работодателем с учетом действующего законодательства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов и сведений (например, медицинское заключение для лиц в возрасте до 18 лет; для лиц, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта и проч.), которые предусмотрены Положением о персональных данных работников, разработанным в МАУ ДО СШ «Триумф».

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном **законодательством** Российской Федерации в сфере образования.

1.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных **ч. 3** ст. 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или **непогашенную судимость** за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в **абзаце третьем ч. 3** ст. 331 ТК РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным **законом** порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

- лица из числа указанных в **абзаце третьем ч. 2** ст. 331 ТК РФ, 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 педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

- иностранные агенты (часть 4.1 ст. 46 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

1.7. К трудовой деятельности допускаются лица, не имеющие ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних (ст. 351.1 ТК РФ).

1.8. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.9. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, с учетом особенностей, предусмотренных ст.348¹¹, 348¹² ТК РФ.

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

1.10. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за его часть пропорционального периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

1.11. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка

выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

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

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

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

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

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

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется один нерабочий день в неделю для поиска новой работы.

1.13. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.14. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

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

1.16. Трудовые отношения с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта (далее – спортсмены), а также с работниками, трудовая функция которых состоит в проведении со

спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью обучающихся для достижения спортивных результатов (далее – тренеры-преподаватели), а также особенности регулирования их трудовой деятельности, регулируются положениями главы 54¹ ТК РФ.

1.17. 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.

1.18. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в 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).

1.18.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой вышеназванной статьи, послужившее 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 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 или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а так же порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течении которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором, порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяет достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления

работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

– работодатель обязан ознакомить работников соответствующими приказами о дистанционной работе.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

– предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

– рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

– своевременно и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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

– подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

– ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие,

– иные права, предусмотренные ст. 21 ТК РФ.

2.2. Работник обязуется:

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

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;

– 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,

– иные обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ.

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

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

– вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

– поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

– привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

– принимать локальные нормативные акты;

– создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них,

– реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

– иные права, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

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

– предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

– выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, днями выплаты заработной платы являются: за первую половину 20 числа текущего месяца, за вторую половину 5 числа следующим за отработанным;

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

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

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

– вести персонифицированный учет в системе государственного пенсионного страхования и своевременно предоставлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников;

– иные обязанности, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В МАУ ДО СШ «Триумф» устанавливается:

– пятидневная рабочая неделя – 40 часов, с двумя выходными днями субботой и воскресеньем для административного, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения;

– - при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

4.2.1. Для административного, вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается общий режим рабочего времени:

Понедельник-пятница – 08.00-17.00 часов;

Перерыв – 12.00-13.00 часов.

4.2.2. Для медицинской сестры, медицинской сестры по массажу устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю с гибким режимом работы, согласно графику работы медицинского персонала.

4.2.3. Для тренеров-преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днём, в соответствии с утверждённым расписанием учебно-тренировочных занятий. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов ст. 95 ТК РФ).

Продолжительность трудового дня, режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы), время питания и отдыха тренеров-преподавателей определяется в соответствии с тренерско-преподавательской нагрузкой, утверждённым расписанием учебно-тренировочных занятий и правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении;

В рабочее время тренеров-преподавателей включается тренерская, воспитательная работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.

4.2.4. Графики работ в гибком режиме составляются на каждый месяц с соблюдением установленной нормы рабочего времени (по суммированному учету рабочего времени) за учетный период (месяц). Выходные дни сменному персоналу предоставляются по скользящему графику. Работа в течении двух смен подряд запрещается.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов за учетный период - один год.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (30 минут каждые 4 часа работы).

4.2.5. Продолжительность рабочего времени водителя – 40 часов в неделю (Приказ министерства транспорта РФ от 16 октября 2020 г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»).

Понедельник-пятница – 08.00-17.00 часов;

Перерыв – 12.00-13.00 часов.

В случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц.

4.3. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у Работодателя, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха работника устанавливается в трудовом договоре.

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах 2 и 3 части 1 ст.112 ТК РФ.

4.5. Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню для административного, вспомогательного и обслуживающего персонала уменьшается на один час.

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

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.7. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника (ст. 99 ТК РФ):

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

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

4.7.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена

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

4.8. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.8.1. 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;

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

4.8.3. 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 работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены 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, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

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

4.9. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство), ст.60¹ ТК РФ.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

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

4.9.1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (совмещение профессий/должностей/ в соответствии со ст.60.2 ТК РФ).

4.9.2. Спортсмен, тренер-преподаватель имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера-преподавателя только с разрешения работодателя по основному месту работы.

В период временного перевода спортсмена к другому работодателю (ст.348⁴ ТК РФ) разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работающих инвалидов – 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

Продолжительность отпусков педагогических работников регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 42 календарных дня. Перечень должностей работников, которые относятся к педагогическим, прилагается к коллективному договору (приложение 2).

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

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

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

– женщинам перед отпуском по беременности и родам или

непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

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

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

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

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

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

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при

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

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

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 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.

По соглашению с работодателем:

- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней в году;

- не освобождённому председателю профкома – до 5 календарных дней в году и членам профкома – до 3 календарных дней в году;

- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней в году;

- а также в иных случаях.

5. Сроки и место выплаты заработной платы

5.1. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки:

20 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

5 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца, денежные средства перечисляются на указанный работником счет в банке.

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

5.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат,

причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

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

5.6. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы работника, занятого в нормальных условиях труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

6. Поощрения

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию;
- занесение на Доску почета муниципального образования.

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

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

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

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

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

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

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

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

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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

7.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Приложение 2 к Договору

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МАУ ДО СШ «Триумф»
_____ Е.С. Лютова
« ____ » _____ 2024 г.

Утверждаю
Директор МАУ ДО СШ «Триумф»
_____ Л.В. Зубченко
« ____ » _____ 2024 г.

Перечень должностей педагогических
работников, имеющих право на получение
удлинённого оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска
1	Директор	42 календарных дня
2	Заместитель директора	42 календарных дня
3	Старший инструктор-методист, инструктор-методист	42 календарных дня
4	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	42 календарных дня

Согласовано
Председатель первичной
Профсоюзной организации

_____ Е.С. Лютова
«__» _____ 2024 год

Утверждаю
Директор МАУ ДО
СШ «Триумф»

_____ Л.В. Зубченко
«__» _____ 2024 год

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
спортивной школы «Триумф» г. Славянска-на-Кубани муниципального
образования Славянский район

1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы «Триумф» г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 06 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением администрации муниципального образования Славянский район от 28 декабря 2023 г. № 5805 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Славянский район, подведомственных управлению по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Славянский район», в целях установления отраслевой системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы «Триумф» г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (далее – СШ «Триумф») и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников СШ «Триумф», включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премирования, устанавливается коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Краснодарского края, Общими требованиями и Положением.

1.3. Положение применяется при определении заработной платы работников СШ «Триумф».

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников СШ «Триумф» устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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

государственных гарантий по оплате труда;

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

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

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников СШ «Триумф» включает:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

другие выплаты, установленные Положением.

1.6. Оплата труда работников СШ «Триумф» осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Основные условия оплаты труда работников СШ «Триумф»

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

2.2. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим в профессиональные квалификационные

группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного приложением 1 к Положению.

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

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

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

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

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

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

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в

том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

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

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

- медицинской сестре, медицинской сестре по массажу в размере: класс вредности 3.1 – 4 % оклада.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Федерации.

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

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

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере – 20 % часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

3.1.3. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

3.1.4. Выплаты работникам, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Краснодарского края, Общими требованиями и Положением.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке учитывается уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Изменение установленного руководителем учреждения персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке может осуществляться ежемесячно.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу за результативность, напряженность и интенсивность устанавливается в следующих размерах:

- за подготовку высококвалифицированных спортсменов, входящих в состав сборных команд: края - до 1,0; Российской Федерации - до 3,0;
- тренеру, за присвоение его спортсменам званий МС, МСМК и ЗМС - до 3,0;
- за присвоение звания «Тренер года»: района- до 2,0; края - до 3,0;
- за передачу спортсменов: в краевые специализированные школы- до 1,5; в училища олимпийского резерва - до 2,0; в профессиональный клуб- до 3,0;
- за стабильность высоких спортивных результатов, показанных на краевых, всероссийских и международных соревнованиях: для тренеров- до 3,0;
- за модернизацию мест проведения тренировочных занятий - до 1,0;
- за проведение семинаров по совершенствованию учебно-тренировочного процесса - до 1,0;
- за введение методик, улучшающих учебно-тренировочный процесс - до 1,0;
- за оказание методической помощи молодым специалистам - до 1,0;
- за активную работу с родителями (проведение родительских собраний, встреч, консультаций, бесед и т.д.) - до 1,0;
- за работу с ПК- до 1,0;

- за работу по Федеральному закону от 18 июля 2011 г. № 223-ФЗ - до 2,0;
- за расширение зон обслуживания - до 1,0;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - до 2,0;
- за сверхурочную работу - до 1,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

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

- при стаже непрерывной работы, выслуге от 1 года до 3 лет – 0,05;
- при стаже непрерывной работы, выслуге от 3 до 5 лет – 0,10;
- при стаже непрерывной работы, выслуге от 5 до 10 лет – 0,15;
- при стаже непрерывной работы, выслуге от 10 до 15 лет – 0,20;
- при стаже непрерывной работы, выслуге от 15 до 20 лет – 0,25;
- при стаже непрерывной работы, выслуге свыше 20 лет – 0,30.

4.1.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, спортивный разряд, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды.

Выплата устанавливается работнику учреждения, имеющему почетное звание, спортивное звание, спортивный разряд, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

0,80 – при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»;

0,40 – при наличии знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

0,35 – при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,25 – при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории, звания

«Мастер спорта России» или звания «Мастер спорта СССР»;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта»;

0,10 – при наличии второй квалификационной категории.

Выплата работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, спортивный разряд, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды, устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности;

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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

4.1.5. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

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

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

4.1.6. Премияльные выплаты и поощрительные выплаты разового характера.

Работникам учреждения могут быть установлены премии:

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

за выполнение особо важных и срочных работ.

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

При премировании учитываются:

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

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

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и

методов организации труда;

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

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

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

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

Работникам учреждений могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

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

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

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

При поощрении учитываются:

интенсивность и напряженность работы – до 3,0;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) – до 2,0;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения – до 2,0.

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

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

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

Премии и поощрительные выплаты разового характера учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий

по временной нетрудоспособности и другого.

4.1.7. Выплаты за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях.

Работникам учреждения по решению руководителя учреждения устанавливается выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными разделом 9 Положения.

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

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

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

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

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

Условия оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих, в том числе порядок и условия осуществления им доплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 7 Положения.

4.1.10. Работникам СШ «Триумф» по решению руководителя учреждения могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, предусмотренные нормативными правовыми актами Краснодарского края.

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

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам как в процентах, так и в абсолютном размере за:

- оказание методической помощи образовательным учреждениям и учреждениям спортивной направленности - до 1 оклада;
- работу в режиме разъездов - до 2,0;
- комплектование сборных команд по виду спорта- до 2,0;
- организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест, оборудования, наглядных пособий, спортивного инвентаря - до 1,0;
- оформление стендов и наглядных пособий- до 2,0;
- разработку методических пособий и литературы - до 0,5;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа спортивной школы среди населения - до 1,0;
- организацию и подготовку показательных выступлений спортсменов - до 1,0;
- оказание содействия в организации и проведении мероприятий общеобразовательным учреждениям - до 1,0;
- участие в мероприятиях, посвященных знаменательным датам - до 1,0;
- организацию и проведение соревнований: районных - до 0,5; краевых - до 1,0 (разовая), всероссийских- до 1,5 (разовая);
- внедрение компьютерных технологий - до 1,0;
- размещение информации в сети интернет – до 1,0;
- ведение воинского учета - до 1,0;
- организацию гражданской обороны – до 1,0;
- работу с дезинфицирующим раствором - до 0,5;
- осуществление пропускного режима - до 1,0;
- работу с ГСМ - до 1,0;
- текущий ремонт транспортного средства, использование личного инвентаря и оборудования - до 2,0;
- уборку прилегающей территории в вечернее время - до 1,0;
- ремонт спортивного инвентаря и оборудования - до 1,0;
- подготовку мест проведения соревнований - до 1,5;
- составление и обновление базы данных по кадровому учету - до 1,0;
- подготовку документов к архивному хранению – до 1,0.

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам СШ «Триумф» (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или абсолютном размере.

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

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя СШ «Триумф», его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

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

5.3. Должностной оклад руководителя СШ «Триумф» устанавливается Управлением в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости учреждений и подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении 6 к Положению.

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

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников СШ «Триумф» может быть увеличен по решению Управления в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением.

5.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю СШ «Триумф», его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3 и 4 Положения.

5.7. Управление может устанавливать руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных

министерством.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя СШ «Триумф» по решению Управления может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю СШ «Триумф» определяются Управлением.

5.8. Руководителю СШ «Триумф», его заместителям и главному бухгалтеру может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения в порядке и на условиях, предусмотренных разделом 9 Положения.

6. Условия оплаты труда тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников СШ «Триумф», занимающих должности «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель» (далее – тренеры-преподаватели), устанавливаются на основе минимальных размеров окладов с учетом отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда (приложение 1 к Положению).

Тренерам-преподавателям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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

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

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

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

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

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

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

$N_{отр}$ – норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (определяется в соответствии с приложением 4 к Положению), %.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.3. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

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

З_{пл} – заработная плата тренера-преподавателя;

Д_о – должностной оклад;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.7. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсменов (обучающихся), находящихся на этапах спортивной подготовки,

в зависимости от показанного результата устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом (обучающимся) был показан наивысший результат, на основании протоколов спортивных соревнований, выписок из протоколов спортивных соревнований или их копий и сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям – в течение одного года.

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

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

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

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

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

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

Если в случае истечения срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя в период действия режима

функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края соответствующим постановлением Губернатора Краснодарского края, спортсменов (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 4 к Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя сохраняется до выступления спортсмена (обучающегося) на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

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

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

7. Условия оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих

7.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников СШ «Триумф», занимающих должности «спортсмен», «спортсмен-инструктор», «спортсмен-ведущий» (далее – спортсмен) устанавливаются на основе минимальных размеров окладов с учетом отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда (приложение 1 к Положению).

7.2. Спортсменам производится выплата стимулирующего характера – норматив оплаты труда спортсменов за показанный спортивный результат (приложение 5 к Положению).

Заработная плата спортсменов определяется по формуле:

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

$З_{пл}$ – заработная плата спортсменов;

$Д_о$ – должностной оклад;

$Н_{от}$ – норматив оплаты труда спортсмена за показанный результат (определяется в соответствии с приложением 5 к Положению), %.

7.3. Оплата труда спортсменов СШ «Триумф», занятых по

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

7.4. Норматив оплаты труда спортсмена пересматривается на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменом).

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

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

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

При заключении трудового договора спортсмену устанавливается норматив оплаты труда за результат, показанный в составе спортивной сборной команды Краснодарского края, в составе спортивной сборной команды Российской Федерации с территориальной принадлежностью к Краснодарскому краю, и предусмотренный приложением 5 к Положению, на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований, проходивших не позднее года до даты заключения трудового договора.

В случае истечения в период действия режима функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края соответствующим постановлением Губернатора Краснодарского края, срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсменов, предусмотренного приложением 5 к Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований размер норматива оплаты труда спортсмена сохраняется до выступления спортсмена на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

7.5. Другие выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, а также иные выплаты спортсменам производятся в соответствии с разделами 3, 4 и 9 Положения.

8. Условия оплаты труда других работников СШ «Триумф»

8.1. Размеры окладов (должностных окладов) других работников СШ

«Триумф» устанавливаются на основе минимальных размеров окладов с учетом отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда (приложение 1 к Положению).

Зарботная плата работников СШ «Триумф» определяется по формуле:

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

$З_{пл}$ – зарботная плата работников;

$Д_о$ – должностной оклад;

$П_{пк}$ – персональный повышающий коэффициент (определяется в соответствии с приложением 2 к Положению).

8.2. За результативное участие в подготовке спортсменов к официальным межрегиональным, всероссийским и международным соревнованиям по решению руководителя учреждения работникам к должностному окладу, ставке зарботной платы устанавливается выплата стимулирующего характера (приложение 4 к Положению).

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена устанавливается по наивысшему результату на основании протоколов или выписки из протоколов соревнований.

Стимулирующая выплата направлена на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующая выплата устанавливается за результат, показанный спортсменами в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях, проходящих:

в первом полугодии календарного года (с 1 января по 30 июня текущего года) – назначается с 1 июля текущего года и действует до 31 декабря текущего года;

во втором полугодии календарного года (с 1 июля по 31 декабря текущего года) – назначается с 1 января следующего календарного года и действует до 30 июня следующего календарного года.

8.3. Другие выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, а также иные выплаты работникам производятся в соответствии с разделами 3, 4 и 9 Положения.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом Управления, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю СШ «Триумф» и ее конкретных размерах принимает Управление.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

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

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

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

Размер материальной помощи максимальным размером не ограничивается.

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

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

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

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

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем

совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

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

за работу в ночное время;

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

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

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

9.4. Штатное расписание учреждений формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда, по согласованию с управлением.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

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

В штатном расписании указывается должности работников, штатная численность, базовые оклады (должностные оклады), все виды выплат стимулирующего и компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов услуг (работ) в соответствии с муниципальным заданием.

Порядок проведения тарификации работников учреждения, форма штатного расписания и все необходимые данные для его составления, включая тарификационные списки работников учреждения утверждаются приказом начальника управления.

Приложение 1
к Положению об
отраслевой системе оплаты
труда работников СШ
«Триумф»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов работников учреждений применительно
к профессиональным квалификационным группам

1. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н:

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1	2	3
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик, аппаратчик гидролиза, аппаратчик дегидрирования, аппаратчик химводоочистки, аппаратчик экстрагирования, буфетчик, водитель мототранспортных средств, водитель погрузчика, водитель транспортно-уборочной машины, водитель электро- и автотележки, возчик, газосварщик, гардеробщик, гладильщик, грузчик, дворник, дезинфектор, жестянщик, зоолаборант	8 121 руб.

1	2	3
	<p>серпентария (питомника), изготовитель пищевых полуфабрикатов, истопник, каменщик, кассир билетный, кастелянша, киномеханик, кладовщик, кондитер, коневод, контролер-кассир, конюх, кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов, кровельщик по стальным кровлям, кузнец ручной ковки, курьер, кухонный рабочий, лаборант химического анализа, лифтер, маляр, матрос береговой, матрос-спасатель, машинист (кочегар) котельной, машинист крана (крановщик), машинист компрессорных установок, машинист моечных машин, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, мойщик-уборщик подвижного состава, моторист (машинист), облицовщик-плиточник, обработчик справочного и информационного материала, обувщик по ремонту обуви, оператор агрегата обработки отходов, оператор аппаратов микрофильмирования и копирования, оператор видеозаписи, оператор заправочных станций, оператор копировальных и множительных машин, оператор котельной, оператор очистных сооружений, оператор связи, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, официант; парикмахер, пекарь, переплетчик документов, плотник, повар, подсобный рабочий, полотер, пошивщик шорно-седельных изделий, приготовитель кормов, приемщик заказов, приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений), приемщик пункта проката, пропитчик по огнезащитной пропитке, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по обслуживанию в бане, раздатчик нефтепродуктов, рабочий по уходу за животными, радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры, радиооператор, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, садовник, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-инструментальщик, слесарь-ремонтник,</p>	

1	2	3
	слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, стеклопротирщик, столяр, столяр строительный, слесарь-электромонтажник, сторож (вахтер), телефонист, телефонист местной телефонной связи, токарь-расточник, токарь, тракторист, уборщик мусоропроводов, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, фильмопроверщик, фотограф, фотооператор, фрезеровщик, швея, шлифовщик, штукатур, электрогазосварщик, электромеханик по лифтам, электромеханик по ремонту медицинского оборудования, электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики, электромонтер по обслуживанию подстанции, электросварщик ручной сварки, электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики, электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	8 170 руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик, аппаратчик гидролиза, аппаратчик дегидрирования, аппаратчик химводоочистки, аппаратчик экстрагирования, буфетчик, водитель автомобиля, водитель погрузчика, водолаз, газосварщик, гладильщик, жестянщик, изготовитель пищевых полуфабрикатов, испытатель двигателей, каменщик, киномеханик, кондитер, контролер-кассир, кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов, кровельщик по стальным кровлям, кузнец ручной ковки, лаборант по ультразвуковой технике, лаборант химического анализа, маляр, машинист (кочегар) котельной, машинист крана (крановщик), машинист компрессорных установок, машинист моечных машин, машинист насосных установок, машинист экскаватора, механик по техническим видам спорта, моторист (машинист), наездник, облицовщик-плиточник, обувщик по индивидуальному пошиву обуви, обувщик по	8 370 руб.

1	2	3
	<p>ремонту обуви, оператор агрегата обработки отходов, оператор аппаратов микрофильмирования и копирования, оператор видеозаписи, оператор заправочных станций, оператор котельной, оператор связи, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оптик медицинский, официант, парикмахер, пекарь, плотник, повар, пожарный, пошивщик шорно-седельных изделий, приготовитель кормов, пропитчик по огнезащитной пропитке, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-инструментальщик, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, столяр, столяр строительный, слесарь-электромонтажник, телефонист, токарь, токарь-расточник, фильмопроверщик, фотограф, швея, штукатур, электрогазосварщик, электромеханик по лифтам, электромеханик по ремонту медицинского оборудования, электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики, электромонтер по обслуживанию подстанции, электросварщик ручной сварки, электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики, электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>	
2 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: аппаратчик дегидрирования, аппаратчик экстрагирования, водитель автомобиля, водитель погрузчика, водолаз, маляр, газосварщик, испытатель двигателей, каменщик, киномеханик, кондитер, машинист (кочегар) котельной, машинист крана (крановщик), машинист компрессорных установок, машинист насосных установок, машинист холодильных установок, машинист</p>	8 420 руб.

1	2	3
	<p>экскаватора, механик по техническим видам спорта, наездник, обувщик по индивидуальному пошиву обуви, оператор видеозаписи, оператор котельной, оптик медицинский, плотник, повар, радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-ремонтник, слесарь-инструментальщик, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-электромонтажник, столяр, столяр строительный, токарь, токарь-расточник, тренер лошадей, фотограф, фрезеровщик, швея, шлифовщик, штукатур, электрогазосварщик, электромеханик по лифтам, электромеханик по ремонту медицинского оборудования, электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики, электромонтер по обслуживанию подстанции, электросварщик ручной сварки, электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматике, электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>	
3 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля, водолаз, слесарь-ремонтник</p>	8 470 руб.
4 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих</p>	8 520 руб.

2. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1	2	3
1 квалификационный уровень	<p>агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков,</p>	8 220 руб.

1	2	3
	делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, маркировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8 270 руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед	8 470 руб.
2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро (справочным), заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8 520 руб.
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8 570 руб.
4 квалификационный уровень	заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик, механик	8 620 руб.

1	2	3
	(гаража); должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	8 670 руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер (всех наименований), переводчик, переводчик- дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт	8 750 руб.
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 795 руб.
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 850 руб.
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 900 руб.
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	8 950 руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела, начальник штаба гражданской обороны, руководитель службы охраны труда	9 446 руб.
2 квалификационный уровень	главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	9 465 руб.
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	9 500 руб.
* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный»		

1	2	3
возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.		

3. По занимаемым должностям работников учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, и физкультурно-спортивных учреждений, отнесенным к:

профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, утвержденным приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н;

профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н:

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта		
1	2	3
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта первого уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу, сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	8 220 руб.
2 квалификационный уровень	спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий	8 270 руб.
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области 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	8 470 руб.
2 квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф	8 657 руб.
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, тренер-консультант; старшие: инструктор-методист по	9 573 руб.

1	2	3
	адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	
2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель, инструктор-методист	9 150 руб.
3 квалификационный уровень	старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист	9 235 руб.

4. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н*:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1	2	3
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	концертмейстер, педагог дополнительного образования	13 524 руб.
3 квалификационный уровень	методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования	13 649 руб.
4 квалификационный уровень	старший методист, учитель-логопед (логопед)	13 775 руб.

5. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 526:

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень	санитар	8 220 руб.
2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра (медицинский брат) медицинская сестра по массажу	8 432 руб.
4 квалификационный уровень	фельдшер	8 685 руб.
3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		

2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	13 342 руб.
----------------------------	-------------------	-------------

6. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников сельского хозяйства, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2007 г. № 339н:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников сельского хозяйства		
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности сельского хозяйства второго уровня»		
1 квалификационный уровень	ветеринарный фельдшер	9 991 руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности сельского хозяйства третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	агроном ветеринарный врач	10 291 руб.
2 квалификационный уровень	специалисты II категории: агроном ветеринарный врач	10 806 руб.
3 квалификационный уровень	специалисты I категории: агроном ветеринарный врач	11 321 руб.

Примечание:

* В случае наличия в учреждениях дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, размеры окладов данным работникам устанавливаются с учетом минимальных размеров окладов, предусмотренных пунктом 4.

Приложение 2
к Положению об
отраслевой системе оплаты
труда работников СШ
«Триумф»

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ПОВЫШАЮЩИЕ
Коэффициенты к должностным окладам руководителей,
специалистов и служащих учреждений

№ п/п	Наименование должностей	Размер персонального повышающего коэффициента
1	2	3
1	Начальник водной станции	до 8,0
2	Начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного)	до 8,0
3	Начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения	до 8,0
4	Начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	до 8,0
5	Старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист	до 7,0
6	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель, инструктор-методист	до 7,0
7	Спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий	до 7,0
8	Аналитик (по виду или группе видов спорта)	до 6,5
9	Администратор тренировочного процесса	до 6,5
10	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	до 5,5
11	Инструктор по адаптивной физической культуре	до 5,5
12	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	до 5,5
13	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-консультант	до 5,5
14	Инструктор по спорту	до 5,5
15	Специалист по подготовке спортивного инвентаря	до 5,5

1	2	3
16	Хореограф	до 4,5
17	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	до 4,5

Примечание:

1. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются работникам учреждений с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

2. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления персональных повышающих коэффициентов работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Приложение 3
к Положению об
отраслевой системе оплаты
труда работников СШ
«Триумф»

НОРМАТИВ
оплаты труда тренера-преподавателя
за подготовку обучающихся на этапах спортивной
подготовки, установленный в зависимости от численного
состава обучающихся на этапах спортивной подготовки
по группам видов спорта

Вид дополнительной общеобразовательной программы в области физической культуры и спорта	Этап спортивной подготовки	Сроки реализации этапов спортивной подготовки (в годах)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (в процентах от должностного оклада)		
			группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
Дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	этап начальной подготовки	до года	3,2	3,2	3,2
		свыше года	5	5	5
	учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 3 лет	7	6	5
		свыше 3 лет	10	9	8
	этап совершенствования спортивного мастерства	до года	18	16	14
		свыше года	25	20	18
	этап высшего спортивного мастерства	без ограничений	40	30	25

Примечание:

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета, Международного паралимпийского комитета, Международного сурдлимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

3) к третьей группе относятся все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр, но не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр.

Приложение 4
к Положению об
отраслевой системе оплаты
труда работников СШ
«Триумф»

НОРМАТИВ

оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях (в процентах от должностного оклада)
1	2	3	4
В личных или индивидуальных олимпийских дисциплинах по олимпийским видам спорта, а также в неолимпийских дисциплинах Олимпийского вида спорта			
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	500
		2, 3	450
		4	400
		5, 6	350
		участие	300
1.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или	1	400
		2, 3	350

1	2	3	4
	финал), Европейские игры	4	300
		5, 6	275
		участие	250
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350
		2, 3	300
		4	250
1.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	350
		2, 3	300
		4	250
		5, 6	225
1.5	Этапы Кубка мира	1	200
		2, 3	175
1.6	Первенство мира	1	300
		2, 3	250
		4	225
		5, 6	200
1.7	Первенство Европы	1	250
		2, 3	225
		4	200
		5, 6	175
2. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
2.1	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	350
		2, 3	300
		4	250
		5, 6	225
2.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	350
		2, 3	300
		4, 5	170
2.3	Первенство России (среди	1	225

1	2	3	4
	молодежи)	2, 3	200
		4 – 6	150
2.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200
		2, 3	175
		4 – 6	100
2.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	225
		2, 3	200
		4 – 6	150
2.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200
		2, 3	175
		4 – 6	150
2.7	Спартакиада молодежи Россия и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	50
		2, 3	50
2.8	Чемпионат ЮФО	1	55
		2, 3	55
2.9	Первенство ЮФО	1	45
		2, 3	45
2.10	Чемпионат Краснодарского края	1	45
2.11	Первенство Краснодарского края		
	молодежь, юниоры	1	40
	старшие юноши, девушки		35
	юноши, девушки		30
	мальчики, девочки		25
В парных, групповых, командных Олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах видов спорта			
3. Официальные международные спортивные соревнования			
3.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры,	1	500
		2, 3	450

1	2	3	4
	Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	4	400
		5, 6	350
		участие	300
3.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400
		2, 3	350
		4	300
		5, 6	275
		участие	250
3.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350
		2, 3	300
		4	250
3.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	350
		2, 3	300
		4	250
		5, 6	225
		участие	200
3.5	Этапы Кубка мира	1	200
		2, 3	175
3.6	Первенство мира	1	300
		2, 3	250
		4	225
		5, 6	200
3.7	Первенство Европы	1	250
		2, 3	225
		4	200
		5, 6	175
4. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
4.1	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада	1	175
		2, 3	150

1	2	3	4
	среди сильнейших спортсменов	4	125
		5, 6	110
4.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	175
		2, 3	150
		4, 5	115
4.3	Первенство России (среди молодежи)	1	150
		2, 3	125
		4 – 6	110
4.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	125
		2, 3	75
		4 – 6	55
4.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	150
		2, 3	125
		4 – 6	110
4.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований	1	125
		2, 3	75
		4 – 6	55
4.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	45
		2, 3	40
4.8	Чемпионат ЮФО	1	45
		2, 3	45
4.9	Первенство ЮФО	1	40
		2, 3	40
4.10	Чемпионат Краснодарского края	1	35
4.11	Первенство Краснодарского края		
	молодежь, юниоры	1	30
	старшие юноши, девушки		25

1	2	3	4
	юноши, девушки,		20
	мальчики, девочки		15
5. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
5.1	Летние и зимние Олимпийские игры. Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2, 3	400
		4 – 6	400
5.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500
		2, 3	400
5.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	300
		2, 3	300
5.4	Всемирная универсиада. Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300
		2, 3	300
		4 – 6	200
5.5	Первенство мира	1	100
		2, 3	100
		4 – 6	50
5.6	Первенство Европы	1	80
		2, 3	80
		4 – 6	60
5.7	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	35
		2, 3	35
		4 – 6	25
5.8	Первенство России (среди молодежи), Финал Спартакиады молодежи России	1	35
		2, 3	35
		4 – 6	25
5.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ, финал	1	30
		2, 3	30
		4 – 6	20

1	2	3	4
	всероссийских соревнований среди спортивных школ		
5.10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	20
		2	20
5.11	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:		
	основной состав сборной	–	50
	молодежный состав сборной	–	30
	юношеский состав сборной	–	20
5.12	Чемпионат Краснодарского края	1	10
5.13	Первенство Краснодарского края:		
	молодежь, юниоры	1	7
	старшие юноши, девушки		6
	юноши, девушки		5
	мальчики, девочки		4
В личных или индивидуальных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			
6. Официальные международные спортивные соревнования			
6.1	Чемпионат мира. Всемирные игры	1	400
		2, 3	350
		4	300
		5, 6	275
6.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	350
		2, 3	300
		4	275
		5, 6	250
6.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	300
		2, 3	275

1	2	3	4
6.4	Всемирная универсиада. Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300
		2, 3	275
		4	200
		5, 6	175
6.5	Первенство мира	1	250
		2, 3	225
6.6	Первенство Европы	1	225
		2, 3	200
7. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
7.1	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	300
		2, 3	275
		4	200
		5, 6	175
7.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	300
		2	250
		3	175
7.3	Первенство России (среди молодежи)	1	200
		2, 3	175
		4 – 6	100
7.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200
		2, 3	150
7.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	200
		2, 3	175
		4 – 6	100
7.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200
		2, 3	150
		4 – 6	100
7.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся	1	45
		2, 3	40

1	2	3	4
	России (ЮФО)		
7.8	Чемпионат ЮФО	1	50
		2, 3	50
7.9	Первенство ЮФО	1	40
		2, 3	40
7.10	Чемпионат Краснодарского края	1	35
7.11	Первенство Краснодарского края		
	молодежь, юниоры	1	30
	старшие юноши, девушки		25
	юноши, девушки		20
	мальчики, девочки		15
В парных, групповых, командных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			
8. Официальные международные спортивные соревнования			
8.1	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	200
		2, 3	175
		4	150
		5, 6	135
8.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	175
		2, 3	150
		4	125
		5, 6	110
8.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	150
		2, 3	130
8.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	150
		2, 3	130
		4	100
		5, 6	85
8.5	Первенство мира	1	125

1	2	3	4
		2, 3	110
8.6	Первенство Европы	1	110
		2, 3	100
9. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
9.1	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	150
		2, 3	130
		4	100
		5, 6	85
9.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	150
		2	125
		3	85
9.3	Первенство России (среди молодежи)	1	100
		2, 3	85
		4 – 6	55
9.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	100
		2, 3	75
9.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	100
		2, 3	85
		4 – 6	55
9.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	100
		2, 3	75
		4 – 6	55
9.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	40
		2, 3	35
9.8	Чемпионат ЮФО	1	40
		2, 3	40
9.9	Первенство ЮФО	1	35
		2, 3	35

1	2	3	4
9.10	Чемпионат Краснодарского края	1	30
9.11	Первенство Краснодарского края:		
	молодежь, юниоры	1	25
	старшие юноши, девушки		20
	юноши, девушки		15
мальчики, девочки	15		
10. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
10.1	Чемпионат мира	1	500
		2, 3	400
		4 – 6	400
10.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500
		2, 3	400
10.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	300
		2, 3	300
10.4	Всемирная универсиада, Всемирные игры	1	300
		2, 3	300
		4 – 6	200
10.5	Первенство мира	1	100
		2, 3	100
		4 – 6	50
10.6	Первенство Европы	1	80
		2, 3	80
		4 – 6	60
10.7	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	35
		2, 3	35
		4 – 6	25
10.8	Первенство России (среди	1	35

1	2	3	4
	молодежи). финал Спартакиады молодежи России	2, 3	35
		4 – 6	25
10.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ	1	35
		2, 3	35
		4 – 6	25
10.10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	20
		2	20
10.11	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:		
	основной состав сборной	–	50
	молодежный состав сборной	–	30
	юношеский состав сборной	–	20
10.12	Чемпионат Краснодарского края	1	10
10.13	Первенство Краснодарского края		
	молодежь, юниоры	1	7
	старшие юноши, девушки		6
	юноши, девушки		5
	мальчики, девочки		4

Приложение 5
к Положению об
отраслевой системе оплаты
труда работников СШ
«Триумф»

НОРМАТИВ
оплаты труда спортсменов,
спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих
за показанный спортивный результат (в процентах)

Наименование соревнований	Занятое место						
	1	2	3	4	5	6	участие
1	2	3	4	5	6	7	8
Олимпийские виды спорта (спортивные дисциплины), а также неолимпийские дисциплины Олимпийского вида спорта							
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	800	720	720	640	560	560	480
Чемпионат мира	800	720	720	640	560	560	480
Чемпионат Европы, Европейские игры	640	560	560	480	440	440	400
Кубок мира (сумма этапов или финал)	640	560	560	480	440	440	400
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	560	520	480	400	360	344	320
Первенство мира	480	400	400	360	320	320	240
Всемирная универсиада, Всемирные игры, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	640	560	560	480	440	440	400
Первенство Европы	400	360	360	320	280	280	240
Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	560	480	480	250	225	225	–
Кубок России (сумма этапов или финал)	460	400	380	150	150	–	–
Первенство России (среди молодежи)	400	360	320	150	150	–	–
Первенство России (юниоры и	400	320	280	150	150	–	–

1	2	3	4	5	6	7	8
юниорки, юноши и девушки)							
Финал Спартакиады молодежи России	400	360	320	150	150	–	–
Финал Спартакиады учащихся России	400	320	280	150	150	–	–
Чемпионат ЮФО	125	125	125	–	–	–	–
Первенство ЮФО	125	125	125	–	–	–	–
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	125	125	125	–	–	–	–
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	125	125	125	–	–	–	–
Неолимпийские виды спорта (спортивные дисциплины)							
Чемпионат мира	520	468	468	416	364	364	312
Чемпионат Европы, Европейские игры, Всемирная универсиада. Всемирные игры	416	364	364	312	286	286	260
Кубок мира (сумма этапов или финал)	416	364	364	312	286	286	260
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	364	338	312	260	234	224	208
Первенство мира	312	260	260	234	208	208	156
Первенство Европы	260	234	234	208	182	182	156
Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	364	312	312	162	146	146	–
Кубок России (сумма этапов или финал)	364	312	312	–	–	–	–
Первенство России (среди молодежи)	260	234	208	–	–	–	–
Первенство России (юниоры и: юниорки, юноши и девушки)	260	208	182	–	–	–	–
Финал Спартакиады молодежи России	260	234	208	–	–	–	–
Финал Спартакиады учащихся России	260	208	182	–	–	–	–
Чемпионат ЮФО	100	100	100	–	–	–	–
Первенство ЮФО	100	100	100	–	–	–	–
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	100	100	100	–	–	–	–
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	100	100	100	–	–	–	–

Приложение 6
к Положению об
отраслевой системе оплаты
труда работников СШ
«Триумф»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей муниципальных
учреждений муниципального образования Славянский район,
подведомственных управлению по физической культуре и спорту
администрации муниципального образования Славянский район

№ п/п	Муниципальные учреждения муниципального образования Славянский район, подведомственных управлению по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Славянский район (далее – учреждения), группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений в рублях (далее – минимальный оклад), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
I. Руководители муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования Славянский район		
1	МОУ I группы по оплате труда руководителей	33 000,0
2	МОУ II группы по оплате труда руководителей	1,090
3	МОУ III группы по оплате труда руководителей	1,227
II. Руководители муниципальных учреждений муниципального образования Славянский район		
1	МОУ I группы по оплате труда руководителей	26 000,0
2	МОУ II группы по оплате труда руководителей	1,269

Соглашение по охране труда на 2024 год

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников	15,0	согласно нормативным документам	Специалист по ОТ
2	В соответствии с требованиями СанПин 2.09.04 - обеспечение работников питьевой водой	4,5	в течение года	Заместитель директора
3	Проведение специальной оценки условий труда	40,0	в течение года	Специалист по ОТ
4	Пополнение аптечек (согласно Приказа Минздравсоцразвития РФ) необходимыми комплектующими	10,0	По мере необходимости	Заместитель директора
5	Приобретение спецодежды в соответствии с Нормами	40,0	в течение года	Заместитель директора
6	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников	220,0	согласно графика	Заместитель директора
7	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами	10,0	постоянно	Заместитель директора
8	Приобретение средств индивидуальной защиты	40,0	в течение года	Заместитель директора

Приложение 5 к Договору

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МАУ ДО СШ «Триумф»

_____ Е.С. Лютова
«___» _____ 2024 г.

Утверждаю
Директор МАУ ДО СШ «Триумф»

_____ Л.В. Зубченко
«___» _____ 2024 г.

Перечень

профессий и должностей работников, получающих

бесплатно смывающие и обезвреживающие средства

Профессия, должности	Наименование смывающих обезвреживающих	Норма выдачи в месяц
1	2	3
Уборщик служебных помещений	Моющее средство, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) 250 мл (жидкое мыло) средство в дозирующем устройстве

Приложение 6 к Договору

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МАУ ДО СШ «Триумф»

Утверждаю
Директор МАУ ДО СШ «Триумф»

_____ Е.С. Лютова
« ___ » _____ 2024 г.

_____ Л.В. Зубченко
« ___ » _____ 2024 г.

Нормы

бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам,
занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
или связанных с загрязнением

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий и от скольжения	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3	Дворник	Жилет сигнальный повышенной	1 шт.

		видимости	
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических ударов	1 пара
		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4	Охранник, сторож, вахтер	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
5	Водитель	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Перчатки для защиты от механических воздействий	12 пар
		Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Перчатки хлопчатобумажные или	6 пар

		перчатки трикотажные с полимерным покрытием	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.