

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения
спортивная школа «Олимпиец»
имени Юрия Александровича Давыдова
муниципального образования Славянский район

с «10» октября 2022 г. до «09» октября 2025 г.

Директор МАУ СШ «Олимпиец»
имени Ю.А. Давыдова



Г.А. Лахман

«10» октября 2022 г.

Представитель Трудового Коллектива

Жукова Т.В. Жукова
«10» октября 2022 г.

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

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

Дата 10.10.2022 № 110

наименование должности, подпись, Ф.И.О.
И.А. Шевченко

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное автономное учреждение спортивная школа «Олимпиец» имени Юрия Александровича Давыдова муниципального образования Славянский район в лице директора – Лахман Галины Алексеевны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице Трудового коллектива, уполномоченного на представительство в соответствии с Положением о представительном органе работников, в лице представителя Трудового коллектива - Жуковой Тамары Викторовны, именуемый в дальнейшем «Трудовой коллектив».

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых и актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения Трудового коллектива по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. трудовой коллектив защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и режима занятости).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает Трудовой коллектив единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Трудовой коллектив обязуется:

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

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия 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;

- 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.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 10 октября 2022 г. и действует до 09 октября 2025 г. (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. 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 регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Трудового коллектива (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ) с участием Трудового коллектива (ст.372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, настоящим коллективным договором (ст.73 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

III. Режим труда и отдыха

3.1.Рабочее время

3.1.1. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье.

Начало работы: 08.00 часов, окончание работы: 17.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания один час с 12.00 до 13.00.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91ТК РФ).

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Начало работы: 8:00 часов, окончание работы 17:00 часов.

Перерыв для отдыха и питания с 12:00 до 13:00.

Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов.

Тренерскому составу устанавливается ненормированный рабочий график (шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем). Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров закреплены главой 54.1 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой тренерам, старшим тренерам устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

Тренерам (в том числе старшим) устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными правовыми актами, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней в соответствии со ст. 348.10 ТК РФ (прилагается Приложение № 9).

3.1.2. В организации применяется односменная работа.

3.1.3. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст.96ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96ТК РФ).

3.1.4. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы, для других категорий работников (например, для женщин, работающих в сельской местности) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

3.1.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»), беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст.93 ТК РФ).

3.1.6. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.7. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Трудового коллектива вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74ТК РФ).

3.1.8. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99ТК РФ).

3.1.9. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

3.1.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113ТК РФ).

3.1.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.1.12. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259ТК РФ).

3.1.13. 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»).

3.1.14. При установлении работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, тренировочной нагрузки на новый календарный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем тренировочной нагрузки, установленный работникам в начале календарного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем календарном году, а также при установлении ее на следующий календарный год.

3.1.15. Тренировочная нагрузка работникам, находящимся к началу нового календарного года в отпуске по уходу за ребенком, в ином отпуске, устанавливается на тренерском совете при распределении ее на будущий год.

3.1.16. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника.

При составлении расписаний тренировочного процесса при наличии возможности тренера предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время тренера в период тренировок определяется расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на тренера в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.2. Время отдыха

3.2.1. 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 Федерального закона 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).

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.2.3. Работникам, участвующим в охране общественного порядка, в соответствии с Законом Краснодарского края от 28 июня 2007 года №1267-КЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка в Краснодарском крае» предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью 3 календарных дней.

3.2.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максималь-

ным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.6. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128ТК РФ).

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

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.8. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет собственных средств работодателя:

– за продолжительный стаж работы у данного работодателя (более 5 лет) 5 дней;

– для сопровождения учащихся младших классов в школу в День знаний 1 день;

– для проводов детей в армию 1 день;

– многодетным родителям 3 дня;

– в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников 3 дня.

3.2.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем.

лем с учетом мнения Трудового коллектива, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.10. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.11. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123ТК РФ).

3.2.12. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят 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.132ТК РФ).

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда (приложение № 2).

Работодатель обязуется:

4.3. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

4.4. Выплачивать заработную плату работнику 5 и 20 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке.

4.5. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.6. Ежемесячно до 5 числа выдавать каждому работнику расчетные листки 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, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.7. Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда класса вредности 3.1 в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, 4% от оклада (ст. 147ТК РФ), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда для следующих должностей:

- медицинская сестра;
- фельдшер.

4.8. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.9. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 35 %.

4.10. Оплачивать труд рабочих – повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (ст.150 ТК РФ).

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по расценкам выполняемой им работы (ст.150ТК РФ).

В случаях, когда с учетом характера производства работниками со сдельной оплатой труда выполняются работы, тарифицируемые ниже присвоенных им разрядов, выплачивать им межразрядную разницу (ст.150ТК РФ).

4.11. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

4.12. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.13. Определять с учетом мнения Трудового коллектива стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслугу лет, классность и другие) и их размеры (ст.8, ст. 135 ТК РФ).

4.14. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.15. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136ТК РФ).

4.16. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.17. Исчисление среднего заработка 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.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием Трудового коллектива все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

Не допускать увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка.

5.3. Предупредить 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.

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) Трудовому коллективу о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

5.8. Предусматривать создание (выделение) одного квотируемого рабочего места для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 8.02.2000 № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае».

5.9. Финансировать мероприятия направленные на:

- разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников на производстве;
- повышение квалификации и профессионального уровня персонала, в том числе специалистов кадровых служб.

Работодатель и Трудовой коллектив:

5.10. Обязуются в период сокращения объема производства (выпускаемой продукции) или оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно остановить производство);
- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.11. 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, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии по старости); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения и работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работающие инвалиды.

5.12. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

5.13. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 07.05.2012 №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»):

- для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, установить 2 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц;

- по просьбе женщин, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, установить режим гибкого рабочего времени;

- возможность домашнего труда для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;

- иные мероприятия.

5.14. Организовать на договорных началах в учебно-курсовых комбинатах и учебных центрах подготовку и переподготовку кадров рабочих, повышение их квалификации.

5.15. Определять с учетом мнения Представителя трудового коллектива формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края.

6.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции.

Разработать и согласовать с представителем Трудового коллектива соглашение по охране труда, приложение №3.

6.3. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю предприятия (либо его первому заместителю по техническим вопросам), по значимости и престижу приравнять ее к основным производственно-техническим службам. Не допускать сокращение специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников.

6.4. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда.

6.5. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и Трудового коллектива. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2022-2025 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия (или за счет средств Фонда социального страхования).

6.6. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

6.7. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

Обеспечить работникам:

при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

достигшим возраста 40 лет и старше при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день ежегодно с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований 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.

6.9. Заключать ежегодно договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

6.10. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. На квотируемых рабочих местах специальная оценка проводится до принятия на них работников. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разработать, с учетом мнения выборного органа Трудового коллектива, план реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

6.11. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) приложение №4, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными услови-

ями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно приложению №5;

6.12. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время); помещения для приема пищи; помещения для оказания медицинской помощи; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой.

6.13. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

6.14. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

6.15. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.16. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.17. Выплачивать пострадавшим от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и семьям погибших дополнительно к предусмотренному законодательством возмещению вреда и в соответствии с отраслевыми соглашениями следующие разовые выплаты (из средств организации):

- инвалиду I группы – 10% годового заработка;
- инвалиду II группы – 7% годового заработка;
- инвалиду III группы – 5% годового заработка;
- семье погибшего – 2 годовых заработков.

Годовой заработок определяется из расчета заработка за 12 полных месяцев работы пострадавшего, предшествующих травме.

6.18. Выплачивать единовременное пособие в случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или по пути с работы семье погибшего в размере 1 заработка.

6.19. Выплачивать единовременное пособие семье умершего работника в случае его смерти от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, в размере 1 заработка.

6.20. Производить оплату расходов по погребению за счет работодателя в случае смерти работника на производстве, а также предусматривать выделение средств в смете расходов.

Все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществлять за счет прибыли организации.

6.21. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, для чего:

- разработать и осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда (постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №162, ст.253 ТК РФ);

- запретить прием на работу женщин на производствах, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (постановление Совета Министров – Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. №105);

6.22. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №163).

6.23. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИД и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.24. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИД и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.26. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.27. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.28. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующему законодательству (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышен-

ной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.29. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.30. Реализовывать право на использование части средств Фонда социального страхования на меры предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Председатель Трудового коллектива обязуется:

6.31. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.32. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Фе-

дерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.33. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от Трудового коллектива. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.34. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.35. Размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД.

6.36. Проводить совместно с работодателем обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных.

6.37. Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

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

7.2. 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;

7.3. Возмещать работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, связанные со служебными поездками:

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

- расходы по найму жилого помещения;

7.4. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ).

7.5. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже

и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

7.6. Освободить работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. 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. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха(ст.186ТК РФ).

7.7. Обеспечивать детей работников (до 14 лет) новогодними подарками.

7.8. Выплачивать единовременное пособие в размере 5 000 рублей пенсионерам, выходящим на пенсию;

7.9. Установить единовременные дополнительные выплаты:

- ветеранам труда и войны 1 000 рублей в год;
- многодетным семьям 1 000 рублей в год;
- инвалидам 1 000 рублей в год и т.д;

7.10. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

а) в случае 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) 5000 рублей;

б) в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка) 3000 рублей;

в) особой нужды 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) 3000 рублей;

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) 5000 рублей;

д) при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания 3000 рублей;

е) выплаты, не связанные с исполнением работниками учреждения трудовых обязанностей:

- уход на пенсию – 2000 руб. (60 лет женщины, 65 лет мужчины);
- юбилейные даты рождения - 3000 руб. (50, 60, 65 лет);
- вступление в брак – 2000 руб.;

ж) многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов – 2000 рублей.

7.11. Оказывать материальную помощь в размере 100% минимальной оплаты труда лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата;

7.12. Создавать рабочие места инвалидам труда, ставшими таковыми по вине работодателя, согласно медицинским рекомендациям.

Работодатель и Представитель Трудового коллектива обязуются:

7.19. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в организации положению (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.20. 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»).

7.21. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределять путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом, проводить анализ использования средств Фонда социального страхования у работодателя, вносить предложения работодателю по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.22. Создать в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам.

VIII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

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

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

8.3. 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.

8.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

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

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

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

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

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

9.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.3. Представитель трудового коллектива рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

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

9.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

X. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Приложение №1 – Штатное расписание муниципального автономного учреждения СШ «Олимпиец» имени Ю.А. Давыдова
2. Приложение №2 - Положение об оплате труда МАУ СШ «Олимпиец» имени Ю.А. Давыдова
3. Приложение №3 – Соглашение по охране труда на 2022 г.

4. Приложение №4 – Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение спецодежды.
5. Приложение №5 – Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.
6. Приложение №6 – Правила внутреннего трудового распорядка МАУ СШ «Олимпиец» имени Ю.А. Давыдова
7. Приложение №8 – Список профессий и работ, при выполнении которых проводятся периодические бесплатные медицинские осмотры (Приказ МЗСР от 12.04.2011г. №302н).
8. Приложение №9 – Перечень должностей работников с дополнительным оплачиваемым отпуском муниципального автономного учреждения спортивной школы «Олимпиец» имени Юрия Александровича Давыдова
9. Приложение №10 – Базовые оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам руководителей, специалистов и служащих учреждений

СОГЛАСОВАНО:

Управление по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Славянский район

А.Н. Прищепа
Ф.И.О.

2022 года

УТВЕРЖДЕНО

Сумма в количестве 69,7 единиц

Г.А. Лахман
Ф.И.О.

2022 года





ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

муниципальное автономное учреждение спортивная школа "Олимпиец" имени Юрия Александровича Давыдова муниципального образования Славянский район
 Адрес учреждения: г. Славянск-на-Кубани, ул. Пролетарская, д. 2/1
 по состоянию на " 01 " октября 2022 года

№ п/п	Наименование должности	Количество штатных единиц	Базовый размер оклада	Минимальный оклад в соответствии с МПКТ	Должностной оклад в соответствии с МПКТ	Заработная плата за объем выполняемой работы	Выплаты стимулирующего характера			Выплаты компенсационного характера				Всего в месяц	
							с персональными	за стаж работы	за качество выполнения работ	за интенсивность, высокие результаты работы и т.д.	за работу в ночное время	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни		за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Административный персонал															
1	Директор	1	26 211,00	26 211	26 211	26 211,00	0,00	3 931,65	7 965,00						38 107,65
2	Заместитель директора	1	23 589,00	23 589	23 589	23 589,00	0,00	3 538,35	5 500,00						32 627,35
3	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	1	23 589,00	23 589	23 589	23 589,00	0,00	1 179,45	7 830,00						32 598,45
4	Заместитель директора по спортивно-массовой работе	1	23 589,00	23 589	23 589	23 589,00	0,00	3 538,35	5 500,00						32 627,35
	Итого	4	96 978,00	96 978	96 978	96 978,00	0,00	12 187,80	26 795,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	135 960,80
Основной персонал															
5	Старший тренер	6,92	7 468	8 589	8 589	59 453,06	0,00	4 723,95	0,00	3 305,00					84 660,01
6	Тренер	18,51	7 468	7 767	7 767	143 767,17	0,00	13 203,90	15 862,80	21 220,00					240 655,87
	Итого	25,43	15 936	16 356	16 356	203 220,23	0,00	17 927,85	15 862,80	24 525,00	0,00	0,00	0,00	0,00	325 315,88
Вспомогательный персонал															
7	Агроном	1	7 874	7 874	7 874	7 874,00	0,00	590,55	20 622,00						29 086,55
8	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	1	7 468	8 589	8 589	8 589,00	0,00	644,18	17 630,00						26 863,18
9	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	4	7 468	7 767	7 767	31 068,00	0,00	4 271,85	3 106,80	57 095,00					95 541,65
10	Специалист по кадрам	1	6 662	6 662	6 662	6 662,00	0,00	0,00	17 100,00						23 762,00
11	Фельдшер	1	6 156	7 880	7 880	7 880,00	0,00	2 364,00	0,00	7 575,00					17 819,00
12	Медицинская сестра	1	6 156	7 511	7 511	7 511,00	0,00	751,10	7 335,00						15 597,10
13	Специалист	0,25	6 662	6 662	6 662	1 665,50	0,00	83,28	4 100,00						5 848,78
14	Администратор	2	6 056	6 056	6 056	12 112,00	0,00	302,80	19 540,00						31 954,80
	Итого	11,25	48 300	48 300	48 300	83 361,50	0,00	9 007,75	3 106,80	150 997,00	0,00	0,00	0,00	0,00	246 473,05

№ п/п	Наименование должности	Кол-во штатных единиц	Половой размер оклада	Минимальный повышающий коэффициент	Должностной оклад в соответствии с МПКГ	Заработная плата за объем выполненной работы	Выплаты стимулирующего характера				Выплаты компенсационного характера				Всего в месяц	
							персональные	за работу за стуж	за качество выполненных работ	прочие (за интенсивность, высокие результаты работы и т.д.)	за работу с вредными условиями труда	за работу в ночное время	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	специалистам за работу в сельской местности		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
					Обслуживающий персонал											
15	Слесарь-сантехник	0,5	6 458		6 458	3 229,00		484,35		4 070,00		0,00	0,00		7 783,35	
16	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	0,5	6 458		6 458	3 229,00		645,80		4 070,00		0,00	0,00		7 944,80	
17	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4	6 056		6 056	24 224,00		3 028,00		35 215,00		0,00	0,00		62 467,00	
18	Уборщик служебных помещений	8	5 855		5 855	46 840,00		3 805,75		73 860,00		0,00	0,00		124 505,75	
19	Дворник	2	5 855		5 855	11 710,00		878,25		18 460,00		0,00	0,00		31 048,25	
20	Вахтер	2	5 855		5 855	11 710,00		0,00		19 300,00		0,00	997,08		32 007,08	
21	Гардеробщик (сезонный на октябрь-апрель)	4	5 855		5 855	23 420,00		292,75		38 320,00		4 621,33	2 658,88		131 515,21	
22	Сторож	8	5 855		5 855	46 840,00		4 684,00		72 711,00		4 621,33	2 658,88		131 515,21	
	Итого	29				171 202,00	0,00	13 818,90	0,00	266 006,00	0,00	4 621,33	3 655,96	0,00	459 304,19	
	ВСЕГО в месяц	69,7				554 761,73	0,00	52 942,30	18 969,60	468 323,00	0,00	4 621,33	3 655,96	0,00	1 167 053,92	
															0,00	


Директор МКУ "ЦБУ и СКС"

Ведущий специалист, экономист

Д.Ф. Букач


М.А. Положий

Согласовано
Представитель Трудового Коллектива
МАУ СШ «Олимпиец» имени Ю.А. Давыдова

 Т.В. Жукова
«10» октября 2022 г.

Утверждаю
Директор
МАУ СШ «Олимпиец» имени Ю.А. Давыдова



 Г.А. Лахман
«10» октября 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального автономного учреждения спортивная школа
«Олимпиец» имени Юрия Александровича Давыдова
муниципального образования Славянский район**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения спортивной школы «Олимпиец» имени Юрия Александровича Давыдова муниципального образования Славянский район (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации муниципального образования Славянский район от 31 октября 2008 года № 4349 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Славянский район», а также на основании положения отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования Славянский район (Постановление администрации муниципального образования Славянский район от 24.03.2017 года № 615 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования Славянский район») с изменениями постановление администрации муниципального образования Славянский район от 13.02.2018 года № 321 и постановление администрации муниципального образования Славянский район от 20.02.2019 года № 310.

1.2. Система оплаты труда работников включающая размеры базовых окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базового оклада по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат стимулирующего характера; перечня видов выплат компенсационного характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

1.5. Положение включает в себя:

- базовые размеры окладов;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- условия оплаты труда тренеров, спортсменов, спортсменов-инструкторов, инструкторов по спорту, инструкторов по адаптивной физической культуре, прочих работников в области физической культуры и спорта и других работников.

1.6. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, в том числе из средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

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. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры базовых окладов работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполненной работы (Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МАУ СШ «Олимпиец»).

Размеры базовых окладов медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с

Приложением № 10 «Положение об оплате труда о премировании и стимулировании работников»).

Должностные оклады служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности (Приложением № 10 «Положение об оплате труда о премировании и стимулировании работников»).

К базовому окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников учреждения (Приложением № 10 «Положение об оплате труда о премировании и стимулировании работников»). Применение минимального повышающего коэффициента к базовому окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых с учетом повышающих коэффициентов и в процентном отношении к должностному окладу.

Должностные оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (Приложением № 10 «Положение об оплате труда о премировании и стимулировании работников»).

2.2. При увеличении (индексации) базовых окладов их размеры, а также размеры должностных окладов, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, а также условий для выплат стимулирующего характера и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

2.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, 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 раздельно по каждой из должностей.

2.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением и перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом разработанных показателей и кри-

териев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений, их заместителей с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат

3.1. Оплата труда работников учреждения производится с учётом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж работы;

повышающий коэффициент к должностному окладу за качество выполняемых работ;

Работникам могут быть установлены прочие стимулирующие выплаты (за интенсивность, высокие результаты и т.д.).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и о его размере в отношении конкретного работника принимается руководителем учреждения.

Изменение установленных работникам учреждения повышающих коэффициентов руководителем учреждения может осуществляться ежемесячно.

3.1.2. Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта:

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

Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.3. Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения, имеющему почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественно-му 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», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

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

0,15 - при наличии спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта».

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.Перечень и правила выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом увязки размера оплаты труда работников, директора, его заместителей с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

4.2.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы:

за высокие показатели результативности;

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

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

за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

4.2.2. Выплаты за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды в официальных региональных, межрегиональных всероссийских и международных соревнованиях.

4.2.3. Другие виды выплат, установленные высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края и органами местного самоуправления муниципального образования Славянский район.

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 1оклада;

-работа в режиме разъездов - до 2,0;

-комплектование сборных команд по виду спорта - до 2,0;

-организация безопасности и контроль состояния рабочих мест, оборудования, наглядных пособий, спортивного инвентаря - до 1,0;

-оформление стендов и наглядных пособий - до 2,0;

-разработка методических пособий и литературы - до 0,5;

-организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа спортивной школы среди населения - до 1,0;

-организация и подготовка 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;

-организация и проведение соревнований: районных - до 0,5; краевых - до 1,0 (разовая), всероссийских - до 1,5 (разовая);

-внедрение компьютерных технологий - до 1,0;

-ведение воинского учета - до 1,0;

-организация гражданской обороны – до 1,0;

-работа с дезинфицирующим раствором - до 0,5;

-осуществление пропускного режима - до 1,0;

-работа с ГСМ - до 1,0;

-за текущий ремонт транспортного средства, использование личного инвентаря и оборудования - до 2,0

-за уборку прилегающей территории в вечернее время - до 1,0

-за ремонт спортивного инвентаря и оборудования - до 1,0

-за подготовку мест проведения соревнований - до 1,5

-за составление и обновление базы данных по кадровому учету - до 1,0

-за подготовку документов к архивному хранению – до 1,0

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 тренировочного процесса - до 1,0;
- за введение методик, улучшающих 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 года № 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.

4.3. Работникам учреждения могут быть установлены премии и поощрительные выплаты разового характера:

- к праздничным (ст.112 ТК РФ) и профессиональным датам;
- к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях до 3,0 окладов;

успешное и добросовестное исполнением работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде до 2,0 окладов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда до 2,0 окладов;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения до 2,0 окладов;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения до 2,0 окладов;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности до 2,0 окладов;

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляется 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, за исключением подпункта 3.3.2 настоящего пункта.

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

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

4.3.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения единовременно в размере:

пяти базовых окладов при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, органами местного самоуправления муниципального образования Славянский район, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

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

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

4.3.4. Поощрительные выплаты разового характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику учреждения единовременно:

за 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 1,0;

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

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление премирования осуществляется по решению руководителя учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом и утвержденного протоколом заседания.

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику учреждения, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения.

4.3.5. Премии и поощрительные выплаты разового характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

4.4. Работникам может быть выплачена материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель 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 учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство) до 4000 рублей;

б) в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка) до 4000 рублей;

в) особой нуждностью 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) до 4000 рублей;

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) 5000 рублей;

д) при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания до 4000 рублей;

е) выплаты, не связанные с исполнением работниками учреждения трудовых обязанностей:

- уход на пенсию – до 4000 руб. (60 лет женщины, 65 лет мужчины);

- юбилейные даты рождения – до 4000 руб. (50, 55, 60, 65 лет);

- вступление в брак – до 4000 руб.;

ж) многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов – до 4000 руб.;

з) в связи с тяжелым материальным положением сотрудника – до 4000 руб.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье. Установление выплат материальной помощи осуществляется на основании заявления работника по решению руководителя учреждения, согласовано с профсоюзом комитетом и утвержденного протоколом заседания.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.2. Перечень видов выплат компенсационного характера.

5.2.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
при выполнении работ различной квалификации;
за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
за сверхурочную работу;
за работу в ночное время;
за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;
при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2.2. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2.3. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.2.4. Работникам учреждения, выполняющим в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае при совмещении им профессий (должностей), увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.5. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере части должностного оклада за день или час работы, за последующие часы – в двойном размере части должностного оклада за день или час работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.6. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554.

Выплата за работу в ночное время исчисляется от установленного должностного оклада и утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

5.2.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер выплаты составляет не менее одинарной части должного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются соглашениями, локальными нормативными акта-

ми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

5.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу, за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням, и стимулирующих выплат пропорционально объему выполняемой работы.

5.6. Применение указанных выплат к должностным окладам не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей

6.1. Заработная плата директора, его заместителей состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается управлением физической культуры и спорта администрации муниципального образования Славянский район, в ведении которого находится учреждение, как главного распорядителя бюджетных средств (далее – управление), в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Определение размера средней заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с Приложением № 10 «Положение об оплате труда о премировании и стимулировании работников».

6.2. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются от 10 до 30 процентов ниже оклада директора учреждения.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для директора, их заместителей в процентах к должностным окладам, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

6.4. Управлением по ФК и спорту могут устанавливаться директору учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения, утвержденных этим органом.

6.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемый за календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы директора учреждения, его заместителей) за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемый за календарный год в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается в кратности до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен по решению администрации муниципального образования Славянский район, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый администрацией муниципального образования Славянский район (далее - администрация).

6.6. Премирование директора, его заместителей осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, выполнения муниципальных заданий.

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда, по согласованию с управлением.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения.

7.3. В штатном расписании указывается должности работников, 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.

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

7.5. Порядок проведения тарификации работников определен Приложением № 10 «Положение об оплате труда о премировании и стимулировании работников»

8. Условия оплаты труда тренеров

8.1. Оплата труда тренеров по спорту производится по:

нормативу оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, установленному в зависимости от численного состава спортсменов на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта;

нормативу оплаты труда за подготовку спортсмена, установленному в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата;

в случае отсутствия у тренера сформированных групп этапов спортивной подготовки, в связи с проведением набора, тренеру устанавливается норматив оплаты труда в размере 100% на период проведения приема или дополнительного приема в МАУ СШ «Олимпиец»;

Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется по нор-

мативам оплаты труда за подготовку одного занимающегося, устанавливается в зависимости от недельного объема тренировочной нагрузки согласно этапам, периодам и задачам подготовки. Максимальный объем тренировочной нагрузки для тренеров определяется в соответствии с программами спортивной подготовки

8.2. Норматив оплаты труда тренера учреждения определяется по формуле:

$$\text{Нот} = \text{Нотэп} + \text{Нотр}, \text{ где}$$

Нот - норматив оплаты труда тренера, %;

Нотэп - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки (определяется в соответствии с приложением № 3 к Положению) %;

Нотр - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов в зависимости от показанного спортсменами спортивного результата (определяется в соответствии с приложением № 4 к Положению) %.

8.2.1. Норматив оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава спортсменов на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (Нотэп), определяется по формуле:

$$\text{Нотэп} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots + k_n \times n_n), \text{ где}$$

Нотэп - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, %;

k_1, k_2, \dots, k_n - количество спортсменов, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

n_1, n_2, \dots, n_n - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена на этапе спортивной подготовки, %.

8.2.2. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена, установленный в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата (Нотр), определяется по формуле:

$$\text{Нотр} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots + k_n \times n_n), \text{ где:}$$

Нотр - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов в зависимости от показанного спортсменами спортивного результата, %;

k_1, k_2, \dots, k_n - количество спортсменов, показавших спортивный результат, человек;

n_1, n_2, \dots, n_n - норматив оплаты труда за показанный результат спортсменами, %.

8.3. Заработная плата тренеров определяется по формуле:

$$\text{Зпл} = \text{До} + (\text{До} \times \text{Нот}), \text{ где:}$$

Зпл - заработная плата тренера;

До - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Нот - норматив оплаты труда тренера, %.

8.4. Оплата труда работников учреждения, 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.

8.5. В видах спорта, где в соответствии с Федеральными стандартами спортивной подготовки, кроме основного тренера по виду спорта, допускается привлечение дополнительно второго тренера (по общефизической подготовке), тренера (по специальной физической подготовке) и тренеров по смежным видам спорта, при условии их одновременной работы со спортсменами в порядке, установленном законодательством.

Норматив оплаты труда каждого привлеченного тренера составляет 50 процентов от установленного норматива оплаты труда основного тренера за:

подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава спортсменов на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение № 3 к Положению);

подготовку спортсмена в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата (приложение № 4 к Положению).

8.6. Норматив оплаты труда тренеров должен быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами, увеличение (уменьшение) числа спортсменов и другое).

8.6.1. Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсменов в зависимости от показанного результата, находящихся на этапах спортивной подготовки, устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан спортсменом наивысший 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 тренера спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными актами учреждения.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен, находящийся на этапах спортивной подготовки, не

показал результат, определенный в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению, то размер норматива оплаты труда тренера устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена.

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

Тренеру, за которым закреплен спортсмен, утверждается норматив оплаты труда за результат спортсмена с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной тренерской работы со спортсменом не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за результат сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

Закрепление спортсмена за тренером определяется локальным актом учреждения.

8.7. Максимальный объем тренировочной нагрузки для тренеров определяется в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта.

Максимальный объем тренировочной нагрузки, начиная с тренировочного этапа (этапа спортивной специализации), может быть сокращен не более чем на 25%.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с настоящим Положением.

9. Условия оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов

9.1. Должностные оклады спортсменов, спортсменов-инструкторов (далее - спортсмен) устанавливаются на основе базовых окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний спортсменов.

9.2. Оплата труда спортсменов производится по нормативу оплаты труда за показанный спортивный результат.

Заработная плата спортсменов определяется по формуле:

$$\text{Зпл} = \text{До} + (\text{До} \times \text{Нот}), \text{ где:}$$

Зпл - заработная плата спортсменов;

До - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Нот - норматив оплаты труда спортсмена за показанный результат, %.

9.3. Оплата труда спортсменов учреждения, 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 раздельно по каждой из должностей.

9.4. Норматив оплаты труда спортсмена может быть пересмотрен 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.

При заключении трудового договора спортсмену устанавливается норматив оплаты труда за результат, показанный и предусмотренный приложением № 10, на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований, проходивших не позднее года до даты заключения трудового договора.

Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 3 и 4 Приложения № 10 «Положение об оплате труда о премировании и стимулировании работников».

10. Оплата труда прочих работников учреждения

10.1. Должностные оклады других работников учреждения устанавливаются на основе базовых окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний работников.

Заработная плата работников учреждения определяется по формуле:

$$\text{Зпл} = \text{До} + (\text{До} \times \text{Ппк}), \text{ где:}$$

Зпл - заработная плата работников;

До - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Ппк - персональный повышающий коэффициент.

10.2. За результативное участие в подготовке спортсменов к официальным региональным, межрегиональным, всероссийским и международным соревнованиям работникам к должностному окладу, ставке заработной платы может устанавливаться выплата стимулирующего характера.

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.

10.3. Остальные выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 3 и 4 Положения.

11. Оплата труда других работников учреждения

11.1. Должностные оклады других работников учреждения устанавливаются на основе базовых окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний работников.

Заработная плата работников учреждения определяется по формуле:

$$\text{Зпл} = \text{До} \times V, \text{ где:}$$

Зпл - заработная плата работников;

До - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

V – объем выполняемой работы.

9.2. Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 3 и 4 Положения.

12. Оплата труда других работников учреждения

12.1. Заработная плата инструктора по спорту состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12.2. Оклады (должностные оклады) инструктора по спорту учреждения устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний работников.

Заработная плата инструктора по спорту учреждения определяется по формуле:

$$\text{Зпл} = \text{До} + (\text{До} \times \text{Ппк}) + \text{Св} + (\text{До} \times \text{Ст}) + (\text{До} \times \text{Кп}), \text{ где:}$$

Зпл – заработная плата инструктора по спорту;

До – базовый должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Ппк – персональный повышающий коэффициент (определяется в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению);

Св – стимулирующая выплата за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы к окладу за 1 абонемент по реализации муниципальной работы «Организация и проведение спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения» в месяц составляет:

При 2-х разовых занятиях в неделю инструктору по спорту – 0,02;

При 3-х разовых занятиях в неделю инструктору по спорту – 0,03;

Ст – выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты в соответствии с разделом 3 настоящего Положения;

Кп – выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МАУ СШ «Олимпиец»
имени Ю.А. Давыдова
на 2022 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Сумма затрат /руб./	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель
1	Приобретение нормативной документации по вопросам охраны труда.	1 000,00	4 квартал	Савченко Ю.И. (Заместитель директора по АХР)
2	Укомплектование аптечки доврачебной помощи.	2 000,00	1 квартал	Савченко Ю.И. (Заместитель директора по АХР)
3	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.	12 000,00	1 квартал	Савченко Ю.И. (Заместитель директора по АХР)
4	Обеспечение работников, связанных с загрязнением смывающими и обезвреживающими средствами.	10 000,00	ежемесячно	Савченко Ю.И. (Заместитель директора по АХР)
5	Проведение специальной оценки по условиям труда	28 800,00	2 квартал	Савченко Ю.И. (Заместитель директора по АХР)
6	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров	75 000,00	4 квартал	Савченко Ю.И. (Заместитель директора по АХР)
7	Оценка профессиональных рисков	11 000,00	4 квартал	Савченко Ю.И. (Заместитель директора по АХР)
ИТОГО		139 800,00		

Подписи сторон:

Директор:
МАУ СШ «Олимпиец» имени Ю.А. Давыдова



Г.А. Лахман

Представитель Трудового коллектива:


Т.В. Жукова

Согласовано
Представитель Трудового Коллектива
МАУ СШ «Олимпиец»

 Т.В. Жукова
«10» октября 2022 г.

Утверждаю
Директор
МАУ СШ «Олимпиец»



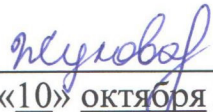
 Г.А. Лахман
«10» октября 2022г.

**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 средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм брезентовый или 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
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пары
		Респиратор	до износа
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		Очки защитные или щиток защитный	до износа
2	Сторож	При занятости на наружных работах:	
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
3	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1

		Сапоги резиновые	1 пара
		Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые	12 пар
		Противогаз	дежурный
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	1
		Брюки на утепляющей прокладке	1
		Очки защитные или щиток защитный	до износа
4	Уборщик служебных помещений	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
5	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм брезентовый или 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
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
7	Вахтер	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
		Перчатки с полимерным покрытием	2 пары
8	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
9	Фельдшер	Халат белый	1
		Перчатки латексные	300 пар
10	Медицинская сестра	Халат белый	1
		Перчатки латексные	300 пар

Согласовано
Представитель Трудового Коллектива
МАУ СШ «Олимпиец»

 Т.В. Жукова
«10» октября 2022 г.

Утверждаю
Директор
МАУ СШ «Олимпиец»

 Г.А. Лахман
«10» октября 2022г.



**НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ
И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

Профессии	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Сторож			
Слесарь-сантехник			
Уборщик служебных помещений			
Дворник			
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования			
Вахтер			
Гардеробщик			
Фельдшер			
Медицинская сестра			

Согласовано
Представитель Трудового Коллектива
МАУ СШ «Олимпиец»

 Т.В. Жукова
«10» октября 2022 г.

Утверждаю
Директор
МАУ СШ «Олимпиец»



Г.А. Лахман
«10» октября 2022г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального автономного учреждения
спортивной школы «Олимпиец»
имени Юрия Александровича Давыдова**

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Трудовой договор может быть заключен только в определенных случаях, в соответствии с (ст. 65 ТК РФ).

1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации:

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

1.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

– справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

К трудовой деятельности 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 не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость. Работодатель обязан отстранить от работы работника 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 при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления (ст. 351.1 ТК РФ).

С 2020 года работодатели получили право оформления трудовых книжек работников в электронном виде (ст. 66.1 ТК РФ). Работники, которые начали работать до 1 января 2021 года, могут выбрать способ ведения трудовой книжки (причем на электронную трудовую книжку они могут перейти в любой момент, даже если сначала выбрали бумажную трудовую книжку).

Работнику, впервые принятому на работу в 2021 году и позднее, бумажная трудовая книжка не оформляется, а сведения ведутся только в электронном виде

1.5. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев (ст.70 ТК РФ)

1.6. Приказ 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.

1.7. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

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.

1.8. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее 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 средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

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 за третий месяц со дня увольнения или его части пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

1.9. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

1.10. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы.

1.11. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор по сокращению до истечения срока, не менее двух месяцев до увольнения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.3ст.180 ТК).

1.12. Трудовой договор, может быть расторгнут работодателем, только в случаях предусмотренных (ст.81 ТК РФ), при обязательном участии Трудового Коллектива (ст.82 ТК РФ).

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

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

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

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами

2.2. Работник обязуется:

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

- соблюдать трудовую дисциплину;

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

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

- немедленно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;

- при необходимости отсутствия на рабочем месте в связи с выполнением служебных обязанностей предварительно согласовать это с работодателем;

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

Невыполнение работником своих обязанностей может служить основанием для пересмотра условий оплаты труда по инициативе администрации при согласовании с Коллективом.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.3. Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки (указать конкретные сроки выплаты з/п);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
- предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника

ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

- при увольнении в день прекращения трудового договора;

- в случае выявления неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и предоставить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

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

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 муниципальном автономном учреждении спортивная школа устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

4.3. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении праздничного не рабочего дня, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.4. Продолжительность ежедневной работы для специалистов и служащих учреждения:

Начало работы: в 8 час.00 мин.

Перерыв для отдыха и питания: с 12 час.00 мин.
до 13 час.00 мин.

Окончание работы: в 17 час.00 мин.

для сторожей установлен режим гибкого рабочего времени, согласно, графиков работы, общая продолжительность рабочей смены 24 (двадцать четыре)

часа, работодатель предоставляет возможность приема пищи в рабочее время через каждые 4 часа работы, продолжительностью 30 минут. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов за учетный период – 1 год. Графики работы, доводятся до сведения работников, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие и согласовываются с представителем трудового коллектива.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94).

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться по письменному распоряжению работодателя в исключительных случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

4.7. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем:

4.7.1. При производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.7.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.7.3. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов. Если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей.

4.7.4. 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;

4.7.5. 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.

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.

4.8. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

4.8.1. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). 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 соответствующей категории работников.

4.8.2. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой ст. 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с (ч. 2 ст. 142 ТК РФ) или отстранен от работы в соответствии с (ч. 2 или 4 ст. 73 ТК РФ).

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными Федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

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

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Тренерскому составу устанавливается ненормированный рабочий график (шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем). Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров закреплены главой 54.1 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой тренерам, старшим тренерам устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

Тренерам (в том числе старшим) устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными правовыми актами, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней в соответствии со ст. 348.10 ТК РФ

4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной орга-

низации, 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 Трудового Коллектива директором учреждения, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается 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 или у работодателя, физического лица.

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

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

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

4.14. 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.

4.15. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться в срок, установленный графиком отпусков. Этот отпуск должен быть продлен или

перенесен на другой срок при временной нетрудоспособности работника или при исполнении работником во время отпуска государственных обязанностей, если при этом предусмотрено освобождение от работы либо в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами. При перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска в этих случаях на другой срок работодателем должно учитываться пожелание работника.

4.17. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, отцам (воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери в соответствии со ст. 263 ТК) может предоставляться дополнительный отпуск (без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней), которые по письменному заявлению работника, присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску (полностью или частично). При переносе ежегодного оплачиваемого отпуска в рассмотренных нами случаях этот указанный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы переноситься на следующий год не может.

4.18. 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 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.

4.19. 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.

5. Поощрения

5.1. 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 лучшего по профессии;
- занесение на доску Почета;

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

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Акт составляется в случае, если указанное объяснение работником не предоставлено по истечении двух рабочих дней со дня его затребования. При этом не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

6.3. 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.

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

6.5. О применении дисциплинарного взыскания работодатель издает приказ (распоряжение), который объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В 3-дневный срок не включается время отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, работодатель должен составить соответствующий акт.

6.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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


6.8. Дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не заносятся. Исключение составляет увольнение за нарушение трудовой дисциплины, так как причина увольнения записывается в трудовую книжку в точном соответствии с формулировкой ТК.

6.9. Работник вправе обжаловать действия работодателя по применению дисциплинарного взыскания в соответствующий орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (КТС, суд) или в государственную инспекцию труда.

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

Приложение № 8
к коллективному договору

Согласовано
Представитель Трудового Коллектива
МАУ СШ «Олимпиец»

 Т.В. Жукова
«10» октября 2022 г.

Утверждаю
Директор
МАУ СШ «Олимпиец»



Г.А. Лахман


«10» октября 2022г.

**Список профессий и работ, при выполнении которых
проводятся обязательные предварительные и периодические меди-
цинские осмотры**


(Приказ Минздрава России от 28.01.2021 г. №29н)

№ п/п	Наименование профессий	Наименование вредности	Периодичность
1	Директор	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
2	Заместитель директора		1 раз в год
3	Зам. директора по АХР		1 раз в год
4	Зам. директора по СМР		1 раз в год
5	Старший тренер		1 раз в год
6	Тренер		1 раз в год
7	Агроном		1 раз в год
8	Старший инструктор – методист физкультурно-спортивных организаций		1 раз в год
9	Инструктор – методист физкультурно-спортивных организаций		1 раз в год
10	Специалист по кадрам		1 раз в год
11	Фельдшер		1 раз в год
12	Медицинская сестра		1 раз в год
13	Специалист		1 раз в год
14	Администратор		1 раз в год
15	Слесарь-сантехник		1 раз в год
16	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования		1 раз в год
17	Уборщик служебных помещений		1 раз в год
18	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		1 раз в год
19	Дворник		1 раз в год
20	Вахтер		1 раз в год
21	Гардеробщик		1 раз в год
22	Сторож		1 раз в год

Согласовано
Представитель Трудового Коллектива
МАУ СШ «Олимпиец»

 Т.В. Жукова
«10» октября 2022 г.

Утверждаю
Директор
МАУ СШ «Олимпиец»

 Г.А. Лахман
«10» октября 2022г.




Перечень должностей работников с дополнительным оплачиваемым отпуском муниципального автономного учреждения спортивной школы «Олимпиец» имени Юрия Александровича Давыдова

№ п/п	Должность	Кол-во дополнительных дней к отпуску
1.	Старший тренер	14 календарных дней
2.	Тренер	14 календарных дней

Согласовано
Представитель Трудового Коллектива
МАУ СШ «Олимпиец»

Утверждаю
Директор
МАУ СШ «Олимпиец»

 Т.В. Жукова
«10» октября 2022 г.

 Г.А. Лахман
«10» октября 2022г.



Базовые оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам руководителей, специалистов и служащих учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня		
Базовый оклад с 01.10.2022 года – 7 468 рублей		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, тренер-наездник лошадей	0,00
2 квалификационный уровень	инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, тренер по адаптивной физической культуре, хореограф	0,04
3 квалификационный уровень	Старшие: инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер по адаптивной физической культуре	0,15

Персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам руководителей, специалистов и служащих учреждений

№ п/п	Наименование должностей	Размер персонального повышающего коэффициента
1	2	3
1.	Старший тренер	до 7,0
2.	Старший тренер по адаптивной физической культуре	до 7,0
3.	Тренер	до 7,0
4.	Тренер по адаптивной физической культуре	до 7,0

5.	Спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен ведущий	до 7,0
6.	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	до 5,5
7.	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	до 5,5
8.	Инструктор по адаптивной физической культуре	до 5,5
9.	Инструктор по спорту	до 5,5
10.	Специалист по подготовке спортивного инвентаря	до 5,5
11.	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, хореограф	до 4,5
12.	Специалист	до 5,5

**Норматив оплаты труда (в процентах) тренеров
за подготовку одного спортсмена от должностного оклада на этапах
спортивной подготовки по группам видов спорта**

Этап спортивной подготовки спортсменов	Продолжительность этапов (в годах)	Норматив оплаты труда за подготовку одного спортсмена (в процентах от базового должностного оклада)		
		группы видов спорта		
		I	II	III
Начальной подготовки	до года	3,2	3,2	3,2
	свыше года	5	5	5
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 2-х лет	7	6	5
	свыше 2-х лет	10	9	8
Совершенствования спортивного мастерства	до года	18	16	14
	свыше года	25	20	18
Высшего спортивного мастерства	без ограничений	40	30	25

Примечание:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта, включённые 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, включённые 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, 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), включённые во Всероссийский реестр, но не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр;

Норматив оплаты труда тренеров (в процентах) за подготовку спортсмена, спортсмена-инструктора, спортсмена-ведущего, от должностного оклада в зависимости от показанного спортсменом спортсменом-инструктором, спортсменом-ведущим спортивного результата

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда тренера, за подготовку спортсмена высокого класса (в процентах)
В личных или индивидуальных олимпийских дисциплинах по олимпийским видам спорта, а также в неолимпийских дисциплинах Олимпийского вида спорта, в котором разыгрывается более 30 комплектов медалей на Олимпийских играх			
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 финал), Европейские игры	1	400
		2 - 3	350
		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	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 молодежи)	1	225
		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 России 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 старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки		40
		1	35
			30
			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, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2 - 3	450
		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	1	175
		2 - 3	150
		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,	1	125

	финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	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 старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки		30
		1	25
			20
			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	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	1	30
		2 - 3	30
		4 - 6	20
5.10	Прочие межрегиональные спортивные	1	20

	соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	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		7
	старшие юноши, девушки	1	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
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	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 России (ЮФО)	1	45
		2 - 3	40
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 старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки		30
		1	25
			20
			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
		2 - 3	110
8.6	Первенство Европы	1	110

		2 - 3	100
9. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
9.1	Чемпионат России	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
9.10	Чемпионат Краснодарского края	1	30
9.11	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки		25
		1	20
			15
			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	1	35
		2 - 3	35
		4 - 6	25
10.8	Первенство России (среди молодежи), Финал Спартакиады молодежи России	1	35
		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 молодежный состав сборной юношеский состав сборной	-	50
		-	30
		-	2
10.12	Чемпионат Краснодарского края	1	10
10.13	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки		7
		1	6
			5
			4

Базовые оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам по должностям работников сельского хозяйства

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников сельского хозяйства второго уровня		
Базовый оклад с 01.10.2022 г. – 7 874 рублей		
1 квалификационный уровень	агроном	0,00

Базовые оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общепромышленные должности служащих первого уровня		
Базовый оклад с 01.10.2022 г – 6 662 рублей		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель ; специалист	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный разряд	Базовый оклад с 01.10.2022 г, рублей
1	2	3	4
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); рабочий по уходу за животными (коневода); уборщик служебных помещений;	1 2 3	6 458 6 056 5 855

2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1	6 458
		2	6 056
		3	5 855

Базовые оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам медицинских работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Базовый оклад с 01.10.2022 г – 6 156 рублей		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по массажу, фельдшер	0,22

**ПОРЯДОК
исчисления размера средней заработной платы
для определения размера должностного оклада руководителя**

1. Должностной оклад директора муниципального автономного учреждения спортивной школы «Олимпиец» имени Юрия Александровича Давыдова муниципального образования Славянский район (далее МАУ СШ «Олимпиец») определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливаемым управлением физической культуры и спорта администрации муниципального образования Славянский район, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Должностной оклад директора образованный путем применения кратности, к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Кратность устанавливается управлением физической культуры и спорта администрации муниципального образования Славянский район и определяется с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

3. Определение размера средней заработной платы работников МАУ СШ «Олимпиец» осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4. При расчете средней заработной платы работников МАУ СШ «Олимпиец» для определения размера должностного оклада директора учитываются должностные оклады, выплаты стимулирующего характера работников, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада директора.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников МАУ СШ «Олимпиец» независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

5. Расчет средней заработной платы работников осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора.

6. Средняя заработная плата работников определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора.

7. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях неполного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

8. Среднемесячная численность работников, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного

рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в МАУ СШ «Олимпиец» на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

9. Работники МАУ СШ «Олимпиец», работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

10. Среднемесячная численность работников МАУ СШ «Олимпиец», являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 10 настоящего Порядка).

ПОРЯДОК проведения тарификации работников

1. Для определения размеров должностных окладов работников, тренеров, медицинских работников, специалистов и служащих, профессий рабочих, а также размеров выплат за стаж работы в МАУ СШ «Олимпиец» приказом директора образуется постоянно действующая тарификационная комиссия в составе: начальника экономического отдела (экономиста), представителя первичного профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых директором к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является директор МАУ СШ «Олимпиец».

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия

может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и прочее) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и на дату изменения оплаты труда, и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельной строкой по каждой должности (профессии).

6. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из оклада с учетом среднего исчисленного размера компенсационных и стимулирующих выплат (выплата за стаж, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, звания, разряда).

7. Кроме того, для определения планового фонда оплаты труда необходимо произвести расчет за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих работников учреждения на период отпуска (перечень должностей утверждается начальником управления физической культуры и спорта по согласованию с администрацией муниципального образования Славянский район), а также расчет доплаты к заработной плате работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени и выполненные нормы труда (трудовые обязанности) ниже установленного минимального размера оплаты труда. Данные расчеты должны быть приложены к тарификационному списку работников.

8. При исчислении планового фонда оплаты труда за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих работников на период отпуска средняя ставка исчисляется от оклада

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью _____

(*Ваштарева И. И.*) _____ листов

Директор МАУ СШ «Олимпиец»
имени Ю. А. Давыдова

Г. А. Лахман
Г. А. Лахман

Представитель Трудового коллектива

Т. В. Жукова
Т. В. Жукова

