

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное
учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа «Смена»

ОКВЭД № 85.41
ИНН – 2339016656

на 2023 – 2026 г.г.

Всего работников - 24 чел.
В том числе женщин - 7 чел.

Председатель представительного
органа работников

 С.М. Арабачян
«29» марта 2023 года

Работодатель



И.А. Этлешева
«29» марта 2023 года

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Курганинского района» Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата <u>31.03.2023</u> № <u>21-К</u> <u>Ведущий специалист З.Р. Л.И. Зам. емо</u> наименование должности, подпись, Ф И О.

1. Общие положения

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 коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа «Смена» в лице директора Этлешевой Ирины Анатольевны, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники организации в лице представительного органа работников, именуемый в дальнейшем "Представительный орган работников".

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 актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет организации.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с представительным органом проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации;

1.4.2. Работники организации (далее – 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.

1.4.3. Представительный орган представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране 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 ра-

ботникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

1.5. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.6. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.7. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.7.1. Работодатель:

признает представительный орган единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает представительный орган к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставлять представителю органа полный объем информации о деятельности предприятия;

Незамедлительно информирует представительный орган и работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.7.2. Представительный орган работников обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

1.8. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания (ст. 43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с Представительным органом.

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

2.4. Расторжение трудового договора с работниками в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Представительным органом работников (ст. 82 ТК РФ).

2.5. Работодатель принимает по согласованию с представительным органом локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Представительным органом работников (приложение №2).

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.

1) начало работы в 8 час. 00 мин.

2) продолжительность ежедневной работы (смены):

- в обычный рабочий день - 8 час. 00 мин.;

- накануне выходных дней - 7 час. 00 мин.;

- накануне нерабочих праздничных дней - 7 час. 00 мин.;

3) продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час. 00 мин. до 12 час. 48 мин.;

- в обычный рабочий день - 00 час. 48 мин.;

- накануне выходных дней - 00 час. 48 мин.;

- накануне нерабочих праздничных дней - 00 час. 48 мин.

4) Окончание работы:

- в обычный рабочий день - 17 час. 00 мин.;

- накануне выходных дней - 16 час. 00 мин.;

- накануне нерабочих праздничных дней - 16 час. 00 мин.

Продолжительность перерыва для отдыха и питания не входит в рабочее время.

Тренерам и инструкторам по спорту устанавливается продолжительность рабочего времени согласно расписанию занятий, суммированный учет рабочего времени. Выходные дни по скользящему графику. Учетный период год (ст. 104 ТК РФ).

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: 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 условиям труда;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

для других категорий работников (например, для женщин, работающих в сельской местности).

3.3. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

многодетных родителей (*Закон Краснодарского края от 22 мая 2005 г. № 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 (ст.93 ТК РФ).

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

3.5. 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 по согласованию с Представительным органом работников, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Ра-

ботодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

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

3.6. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях определенных ст.99 ТК РФ и по согласованию с Представительным органом.

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

3.7. 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).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

Перечень должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день (Приложения №4 к настоящему коллективному договору).

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с представительным органом.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

в 2-кратном размере среднего дневного заработка с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

или по желанию работника - день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

3.9. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается:

на один час – для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.10. 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 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

5.3. Работодатель предоставляет работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) продолжительностью 14 календарных дней для следующих работников:

- директор;
- заместитель директора;
- инструктор-методист;
- старший инструктор-методист;
- тренер;
- инструктор по спорту.

продолжительностью 10 календарных дней для следующих работников:

- юрист;
- водитель автобуса.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

3.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.12. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

- несовершеннолетние работники;

- жены военнослужащих,

- лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, "чернобыльцы", Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы;

- инвалиды войны;

- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одиноким матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет).

3.13. Супругам (родителям и детям) работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.14. Работникам устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска за счет собственных средств работодателя:

за продолжительный стаж работы в организации свыше 10 лет- 3 календарных дня;

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

многодетным родителям 3 календарных дня;

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

3.15. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.16. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Рабочая и др.), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в 2-кратном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с представительным органом "Положением об оплате труда работников". "Положение об оплате труда работников" устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

"Положение об оплате труда работников" является приложением к настоящему коллективному договору.

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

4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. 20 числа – за первую половину текущего месяца, 5 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет.

Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются или направляются по электронной почте (по

письменному заявлению работника) расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Представительным органом работников.

4.4. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

4.5. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4.6. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на соответствующий период. При этом он не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.7. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

4.8. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

4.9. Зарплата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

4.10. Среднемесячная заработная плата руководителя организации не может превышать среднемесячную заработную плату работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) более чем в 4 раза;

4.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации 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).

Работодатель совместно с Представительным органом работников разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.12. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.14. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.15. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

4.16. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Представительным органом работников не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда.

4.17. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Нормы труда вводятся Работодателем по согласованию с Представительным органом работников. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их внедрения.

4.18. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель и Представительный орган работников могут разрабатывать "План повышения квалификации и подготовки кадров".

5.2. Работодатель может проводить независимую оценку квалификации работников в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Перечень профессий, должностей и специальностей работников подлежащих независимой оценке квалификации, периодичность, условия, порядок направления утверждаются по согласованию с Представительным органом работников.

5.3. Прием на работу иностранных граждан работодатель осуществляет в соответствии с законодательством и по согласованию с Представительным органом работников.

5.4. Работодатель рассматривает с участием Представительного органа работников все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

Предварительно (не менее чем за три месяца) сообщает Представительному органу работников о возможном массовом увольнении работников, представляет Представительному органу работников экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.5. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы;
- организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- отказ от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации

ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

5.6. Работодатель производит увольнение работников 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, переобучению работников и т.д.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.7. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы.

5.8. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до увольнения.

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

воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);

одиноким матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;

обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;

впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

работающие инвалиды;

проработавшие в организации свыше 7 лет;

получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

лица, имеющие жилищную ипотеку;

лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. 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;

ежеквартально проводит во всех подразделениях День охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края"*).

назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст.223 ТК РФ);

организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты (ст.214 ТК РФ);

обеспечивает обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (примене-

нию) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214 ТК РФ);

оборудует и обеспечивает работу уголков охраны труда;

обеспечивает исполнение отраслевых правил охраны труда, отраслевого соглашения;

обеспечивает разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

ведёт реестр (перечень) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов (ст. 214 ТК РФ).

6.2. Стороны могут создавать совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе, в том числе за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования (ст. 219.224 ТК РФ).

6.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители представительного органа организации.

При наличии мотивированного мнения представительного органа обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4. Работодатель и представительный орган работников разрабатывают Соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение №5).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст.225 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от Фонда пенсионного и социального страхования 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.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. 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 их пригодности к выполнению поручаемой работы.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. (ст.214, 220 ТК РФ).

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

6.5.2. 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 №6), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение №7);

уход, хранение, стирку, а также ремонт и замену СИЗ;

информирование работников о полагающихся СИЗ и правилах их применения;

6.5.3. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда (ст.216.3 ТК РФ).

6.5.4. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях";

б) дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ по перечням профессий и должностей;

в) сокращенный рабочий день в соответствии со ст.92 ТК РФ по перечням профессий и должностей;

г) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ по перечню профессий и должностей;

д) молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей. Замену молока денежной компенсацией разрешается при наличии письменного заявления работника по нормам и в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер на момент вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

6.5.5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, смывающие и обезвреживающие средства.

6.5.6. 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).

6.5.7. Обеспечить работникам прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 185.1 ТК РФ):

работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка (Федеральный закон от 31.07.2020 № 261-ФЗ);

работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого

возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

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

6.6. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе:

6.6.1. Запрещает прием на работу женщин на участки производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (*Приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»*).

6.6.2. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их 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 г. № 163*).

6.6.3. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

6.6.4. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.7 Работодатель обязуется:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД и других опасных заболеваний;

не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*).

6.8. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с представительным органом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

VII. Гарантии и компенсации

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

7.2. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ). 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.

7.3. Работодатель может осуществлять дополнительное медицинское страхование работников.

7.4. Работодатель:

своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Отделение Фонда пенсионного и социального страхования РФ по Краснодарскому краю;

обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.5. Работодатель оказывает материальную помощь:

в связи со смертью работника или члена его семьи (родителей, детей) - 10000 руб.;

при достижении пенсионного возраста, поощрять памятным подарком;

7.6. Работодатель выделяет по просьбе работников транспортные средства для хозяйственно - бытовых нужд.

7.7 Работодатель оказывает материальную помощь работникам при наличии экономии фонда оплаты труда:

в связи с длительной болезнью работника в размере 5000 руб.;

в связи с рождением ребенка в размере 7000 руб.;

в связи с поступлением ребенка в школу в размере 1000 руб.;

в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой – в размере 3000 руб.;

к ежегодному отпуску работающим по основной работе – 3000 руб.

с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству представителей работников.

8. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

8.1. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст.44 ТК РФ).

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

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

8.4. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с объяснением причин их вызвавших.

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

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

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

10.2. Представительный орган работников рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в полгода.

10.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

10.4. К представителям 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.

Приложения к коллективному договору

- 1) Положение об оплате труда работников МБУ ДО «СШ «Смена» (Приложение № 1).
- 2) Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №2).
- 3) Перечень должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день (Приложение №3).
- 4) Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение №4).
- 5) Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Приказом МЗСР РФ от 1 июня 2009 года № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (Приложение № 5).
- 6) Перечень профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств» (Приложения № 6).

Приложение № 1
к коллективному договору

От работодателя:
«Утверждаю»
директор МБУ ДО СШ «Смена»
И.А. Отленева

29 марта 2023г



От работников:

 С.М. Арабачян

29 марта 2023г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБУ ДО СШ «Смена»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников работников МБУ ДО СШ «Смена» (далее-Положение), подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Курганинский район (главному распорядителю бюджетных средств) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22 марта 2016 г. № 133 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края», с целью совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Курганинский район (далее – учреждений), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда, формирование фонда оплаты труда;
- базовые оклады (базовые должностные оклады), минимальные повышающие коэффициенты, базовые ставки заработной платы;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия премирования работников учреждения, оказания материальной помощи;
- порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя и его заместителей;
- оплата труда тренеров, спортсменов-инструкторов и других работников учреждения;

индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников;
учет и распределение денежных средств от оказания платных услуг;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. На основании настоящего Положения учреждение разрабатывает положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников учреждений устанавливается с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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

государственных гарантий по оплате труда;

базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из средств, планируемых для выплат месячных должностных окладов, ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Фонд оплаты труда учреждения включает в себя фонд оплаты труда руководителя и его заместителей, а также фонд оплаты труда остальных работников учреждения.

Фонд оплаты труда остальных работников учреждения включает в себя ежемесячные и иные дополнительные выплаты:

1) выплаты стимулирующего характера:

персональный повышающий коэффициент к окладу закладывается в максимальном размере 200 процентов к должностному окладу;

повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет закладывается в максимальном размере 30 процентов к должностному окладу;

повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ закладывается в размере 1 должностного оклада сотрудника;

2) выплаты компенсационного характера – в зависимости от характера работы и занимаемой должности;

3) премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств и максимальным размером не ограничивается.

Фонд оплаты труда руководителя и его заместителей формируется в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Руководитель учреждения имеет право перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными настоящим пунктом в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы, по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

Основанием для начисления и выплаты заработной платы работникам учреждения является приказ директора учреждения, для руководителей – приказ начальника отдела по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Курганинский район.

2.3. 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.

2.4. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель учреждения самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполненной работы.

К базовому окладу (базовому должностному окладу), базовым ставкам заработной платы предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников учреждения. Применение минимального повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовым ставкам заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Базовые оклады (базовые должностные оклады) заработной платы и минимальные повышающие коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждений:

2.4.1. По занимаемым должностям работников учреждений:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта первого уровня		
Базовый оклад – 5762 рублей		
1 квалификационный уровень	инструктор по спорту	0,04
2 квалификационный	тренер, старший тренер	0,19

уровень		
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня		
Базовый оклад – 6915 рублей		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре и спорту	0,00
2 квалификационный уровень	спортсмен-инструктор	0,03
3 квалификационный уровень	инструктор-методист, инструктор-методист по ГТО, хореограф	0,04
4 квалификационный уровень	старший инструктор-методист по ГТО, старший инструктор-методист	0,15

2.5. Базовые оклады общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Базовый должностной оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5607
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5607
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5607
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5702
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5702
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6389
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6389
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6389

2.5.1. Перечень общих профессий рабочих учреждений:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: аппаратчик химводоочистки; дворник; лаборант химического анализа; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: аппаратчик химводоочистки; водитель автомобиля; лаборант химического анализа; слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы и высококвалифицированных рабочих

2.6. Базовые оклады (базовые должностные оклады) заработной платы и минимальные повышающие коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) заработной платы административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципальных учреждений спортивной направленности отражены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.7. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения

повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.8. Условия оплаты труда работника, в том числе размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.9. 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.

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

2.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников и руководителей учреждений, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств районного бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема и качества предоставляемых ими муниципальных услуг (выполняемых работ).

При оптимизации штатного расписания и сохранении объема и качества предоставляемых муниципальных услуг, выполняемых работ, фонд оплаты труда не уменьшается.

2.12. Базовые должностные оклады могут увеличиваться, индексироваться, в срок и в пределах размеров повышения (индексации) базового должностного оклада работников муниципальных учреждений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.13. Компенсационные выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг.

2.14. Директора и заместители директоров учреждений, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации

муниципального образования Курганинский район, в праве работать на условиях совмещения и совместительства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В отношении любых объемов работы по совместительству или совмещению директор учреждения должен получить согласие начальника отдела по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Курганинский район.

2.15. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Оплата труда работников муниципальных учреждений, производится с учетом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

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

3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику, 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 окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Изменение установленных работником учреждения повышающих коэффициентов руководителем учреждения может осуществляться ежемесячно и оформляется приказом учреждения.

3.3. 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. Рекомендуемые размеры:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

при выслуге лет от 15 до 20 лет – 0,25;

при выслуге лет свыше 20 лет – 0,30.

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

3.4. Повышающий коэффициент за качество выполнения работ устанавливается работнику учреждения, имеющему почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,80 — при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося словами «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 решения Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации (далее — ВАК) решения о выдаче диплома);

0,25 — при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения 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 выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, как в процентах, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты

28

труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Перечень видов выплат стимулирующего характера:

3.5.1. Выплаты 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.

3.5.2. Выплаты за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Курганинского района в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы 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. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.1.2. Выплаты специалистам за работу в сельской местности.

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

4.1.4. 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 работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу с разделением рабочего дня, смены на части;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности по основному месту работы, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%, пропорционально нагрузке.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.7. Работникам учреждений, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии, устанавливается компенсационная выплата в размере 20% к должностному окладу.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.8. Доплата 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.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке.

4.13. При направлении работника служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в командировку работника, работающего по совместительству, отсутствие его на работе по другому (основному или совмещаемому) месту работы следует считать вызванным уважительными причинами. Средний заработок при этом сохраняется только в той организации, которая командировала работника, а в другой организации сохраняется только рабочее место (должность). Если же работник командировается одновременно и той и другой организациями, средний заработок должен быть сохранен и по основному месту работы, и по совмещаемому.

При внутреннем совместительстве сохранение среднего заработка по другой работе должно решаться по соглашению сторон

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии и поощрительные выплаты разового характера.

Работникам учреждения могут быть установлены премии:
по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);
за качество выполняемых работ;
за выполнение особо важных и срочных работ (поручений).

Работникам учреждений могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

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

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей учреждений по решению начальника отдела по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Курганинский район и оформляется приказом отдела по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Курганинский район;

остальных работников учреждения – по решению руководителя учреждения.

Размер премии и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников муниципального учреждения, так и в абсолютных числах. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена, за исключением подпункта 5.4 настоящего пункта.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

5.3. Выплата премий выдающимся спортсменам и их тренерам за высокие результаты в области физической культуры и спорта производится в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

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

пяти базовых должностных окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным собранием Краснодарского края, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

трех базовых должностных 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.

5.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных

работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

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

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

5.7. 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.

6. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя и его заместителей

6.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя и его заместителей муниципального учреждения спортивной направленности (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя и его заместителей муниципального учреждения спортивной направленности (далее – учреждение).

Заработная плата руководителей учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается главным распорядителем средств местного бюджета, в ведении которого находится муниципальное учреждение, в кратном

отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения, согласно среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Общий размер заработной платы руководителя со стимулирующими и компенсационными доплатами, без учета премии по результатам работы, в зависимости от сложности и напряженности работы, руководства крупным спортивным объектом, повышенной нагрузки, особенностей деятельности и значимости возглавляемого спортивного учреждения не может превышать 57500 рублей.

Конкретный размер заработной платы руководителя учреждения определяется трудовым договором и дополнительными соглашениями к нему, заключенному с руководителем учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения, согласно среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы предшествующего календарного года.

Должностной оклад для всех руководителей учреждений отрасли «Физическая культура и спорт», утверждается главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находятся муниципальные учреждения, в кратном отношении к средней заработной плате всех работников учреждений отрасли «Физическая культура и спорт», рассчитанной за предшествующий календарный год.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Базовые должностные оклады могут увеличиваться, индексироваться, в срок и в пределах размеров повышения (индексации) базового должностного оклада работников муниципальных учреждений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности 1 к 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений может быть увеличен в установленном порядке по решению администрации муниципального образования Курганинский район.

Определение размера средней заработной платы 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.

6.4. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителей и его заместителей учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя и его заместителей.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения 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

6.5. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется главным распорядителем бюджетных средств муниципального образования Курганинский район, в ведении которого находится учреждение.

6.6. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

6.8. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, 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 учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

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

6.9. Работники учреждения, 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 перерасчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.10. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 6.9.).

6.11. Оклад руководителя муниципального учреждения должен быть отражен в штатном расписании учреждения и соответствовать пункту 6.2 настоящего положения.

6.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений и их заместителей в процентах к должностным окладам, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

6.13. Главный распорядитель бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения, утвержденных этим органом.

Руководителям учреждений, допустившим снижение количества детей, занимающихся в спортивной школе по итогам календарного года, с 1 января следующего года устанавливается должностной оклад в сумме ниже на 30%.

Сведения о количестве регулярно занимающихся детей должны быть отражены в формах 1-ФК и 5-ФК ежегодного государственного статистического отчета на 1 декабря текущего календарного года.

7. Оплата труда тренеров и инструкторов по спорту

7.1. Оплата труда тренеров, старших тренеров (далее – тренеров) и инструкторов 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 согласно приложению 3 к настоящему Положению;

нормативу оплаты труда за подготовку спортсмена, установленному в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется по нормативам 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 или инструктора по спорту определяется в соответствии с программами спортивной подготовки.

Тренерам и инструкторам по спорту спортивных учреждений, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Курганинский район, установить ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часов в неделю.

В рабочее время тренеров и инструкторов по спорту кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа тренера и инструктора по спорту: индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

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

7.2. В случае отсутствия у тренера или инструктора по спорту сформированных групп этапов спортивной подготовки, в связи с проведением набора, тренеру или инструктору по спорту устанавливается норматив оплаты

труда в размере 100% на период проведения приема или дополнительного приема в муниципальное учреждение.

7.3. 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.

7.4. Заработная плата тренеров и инструкторов по спорту учреждений определяется путем умножения окладов (должностных окладов) на норматив оплаты труда (в процентах от оклада (должностного оклада) и деления полученного результата на 100.

7.5. Норматив оплаты труда тренера, инструктора по спорту учреждения определяется по формуле:

$$N_{OT} = N_{OTЭП} + N_{OTР}, \text{ где:}$$

N_{OT} – норматив оплаты труда тренера, %;

$N_{OTЭП}$ – норматив оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки определяется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению, %;

$N_{OTР}$ – норматив оплаты труда за подготовку спортсменов в зависимости от показанного спортсменами спортивного результата определяется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению, %.

7.6. Норматив оплаты труда тренера, инструктора по спорту учреждения определяется по формуле:

$$N_{OT} = \sum N_{OTЭП} \times K_{ЭП} + \sum N_{OTР}, \text{ где:}$$

N_{OT} – норматив оплаты труда тренера, %;

$N_{OTЭП}$ – норматив оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки определяется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению, %;

$K_{ЭП}$ – количество занимающихся на этапе подготовки, человек;

$N_{OTР}$ – норматив оплаты труда за подготовку спортсменов в зависимости от показанного спортсменами спортивного результата определяется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению, %;

7.7. В видах спорта настольный теннис, художественная гимнастика, легкая атлетика (многоборье, метание, прыжки с шестом), конный спорт, спортивная акробатика, спортивные танцы, теннис, плавание, кроме основного тренера по виду спорта, допускается привлечение дополнительного второго тренера (тренер (по общефизической подготовке), тренер (по специальной физической подготовке) и тренер по смежному виду спорта при условии их одновременной работы со спортсменами в порядке, установленном законодательством).

Норматив оплаты труда каждого привлеченного тренера или инструктора по спорту составляет 50 процентов от установленного норматива оплаты труда основного тренера или инструктора по спорту, при условии их одновременной работы со спортсменами за:

подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава спортсменов на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, согласно приложению № 3 к настоящему Положению;

подготовку спортсмена, установленному в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата (приложение 4).

7.8. 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 спортивных результат, человек;

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

7.9. 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, %.

7.10. Норматив оплаты труда тренеров, инструкторов по спорту 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).

7.11. Размер норматива оплаты труда тренера, инструктора по спорту 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 соревнований международного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера или инструктора по спорту, 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 тренера, инструктора по спорту, спортсменов, находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению, то размер норматива оплаты труда тренера, инструктора по спорту, устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена.

В случае отчисления или перевода спортсмена к другому тренеру (инструктору по спорту) или в другое учреждение, за тренером (инструктором по спорту), 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 (инструктору по спорту), 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 шести 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 (инструктором по спорту) определяется локальным актом учреждения.

Если в случае истечения срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера в период действия режима функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 13 марта 2020 г. № 129 «О введении режима повышенной готовности на территории Краснодарского края и мерах по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», спортсмен, находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований размер норматива оплаты труда тренера сохраняется до выступления спортсмена на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

7.12. Максимальный объем тренировочной нагрузки для тренеров, инструкторов по спорту определяется в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта.

Продолжительность рабочего времени тренеров, инструкторов по спорту муниципальных учреждений устанавливается в зависимости от недельного режима тренировочной работы, согласно этапов, периодов и задач спортивной подготовки.

Максимальный режим тренировочной работы для тренеров, инструкторов по спорту определяется в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

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

Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 3, 4 и 5 настоящего Положения.

7.13. Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 3, 4 и 5 настоящего Положения.

8. Условия оплаты труда спортсменов-инструкторов

8.1. Оклады (должностные оклады) спортсменов-инструкторов устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным должностным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (раздел 2 настоящего Положения) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний спортсменов-инструкторов.

8.2. Оплата труда спортсменов производится по нормативу оплаты труда за показанный спортивный результат (Приложение 6 к настоящему Положению).

8.3. Заработная плата спортсменов определяется по формуле:

$Зпл + До + (До \times Нот)$, где:

Зпл – заработная плата спортсменов;

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

Нот – норматив оплаты труда спортсмена-инструктора за показанный результат (определяется в соответствии с Приложением 6 к настоящему Положению), %.

8.2. Заработная плата спортсменов-инструкторов учреждений определяется путем умножения должностных окладов на норматив оплаты труда в процентах от оклада, согласно приложению № 6 к настоящему Положению и деления полученного произведения на 100.

8.3. Оплата труда спортсменов-инструктора 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.

8.4. Норматив оплаты труда спортсмена-инструктора может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств,

7/2

влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменом-инструктором).

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

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

Если спортсмен-инструктор не показал результат, предусмотренный приложением 6 к настоящему Положению, то для исчисления заработной платы устанавливается размер норматива оплаты труда, равный 100%.

При заключении трудового договора спортсмену-инструктору устанавливается норматив оплаты труда за результат, показанный в составе спортивной сборной команды Краснодарского края, в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, с территориальной принадлежностью к Краснодарскому краю, и предусмотренный приложением 6 к настоящему Положению, на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований, проходящих 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, 4 и 5 настоящего Положения.

8.5. Оплата труда спортсмена-инструктора 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.

8.6. В случае истечения в период действия режима функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 13 марта 2020 г. № 129 «О введении режима повышенной готовности на территории Краснодарского края и мерах по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмена-инструктора, предусмотренного приложением 6 к настоящему Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований размер норматива оплаты труда спортсмена сохраняется до выступления спортсмена на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

9. Оплата труда других работников учреждения

9.1. Оклады (должностные оклады) других работников учреждения устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (Приложение 1 к Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний работников.

Заработная плата работников учреждения определяется по формуле:

$Z_{\text{пл}} = (D_0 + П_{\text{пк}} + Н) * K_{\text{ше}}$, где:

$Z_{\text{пл}}$ – заработная плата работников;

D_0 – базовый должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

$П_{\text{пк}}$ – персональный повышающий коэффициент;

$Н$ – остальные выплаты стимулирующего характера, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения;

$K_{\text{ше}}$ – количество занимаемых работниками штатных единиц.

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

9.2. За результативное участие в подготовке спортсменов к официальным межрегиональным, всероссийским и международным соревнованиям работникам к должностному окладу, ставке заработной платы может устанавливаться выплата стимулирующего характера (в соответствии с п. 2.4.1 к Положению), в соответствии с приложением 4.

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.

9.3. Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях устанавливается работникам учреждения, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсменов, включенных в состав спортивной сборной команды Краснодарского края.

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

10. Штатное расписание

10.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с начальником отдела по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Курганинский район.

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

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

10.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

10.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

11. Материальная помощь

11.1. 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.

11.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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 предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

в случае рождения ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка);

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

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

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

выплаты, не связанные с исполнением работниками учреждения трудовых обязанностей:

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

11.3. Размеры и количество материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, работнику учреждения максимальным размером не ограничивается.

12. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

12.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных, административно-хозяйственных и других функций, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

12.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

12.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим положением.

13. Учет и распределение денежных средств от оказания платных услуг

13.1. Деятельность спортивных учреждений муниципального образования Курганинский район на основе договора возмездного оказания услуги

(часть 2, глава 39 «Гражданского кодекса Российской Федерации») с физическими и юридическими лицами, относится к предпринимательской и экономические показатели этой работы регулируются Налоговым кодексом Российской Федерации.

13.2. Доход от предоставления платных услуг, в том числе и по договорам с организациями, распределяется в соответствии со сметой доходов и расходов учреждения от предпринимательской деятельности.

Средства, формируемые из прибыли от предпринимательской деятельности, направляются на материальное поощрение и социальные выплаты сотрудникам, участвующим в получении прибыли – в размере до 40 процентов, на содержание и развитие материально-технической базы в размере от 60 процентов, из которых не менее 30 процентов расходуются на приобретение основных средств на проведение капитального ремонта.

Порядок поступления и учет денежных средств от предпринимательской деятельности учреждения определен Бюджетным кодексом Российской Федерации.

14. Другие вопросы оплаты труда

14.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

48

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда
работников
МБУ ДО СШ «Смена»

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ
(БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
и минимальные повышающие коэффициенты к базовым окладам
(базовым должностным окладам) заработной платы административно-
управленческого и вспомогательного персонала МБУ ДО СШ «Смена»

к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО СШ «Смена»

Квалификационный уровень	Наименование должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
Должности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в области физической культуры и спорта первого уровня		
Базовый оклад – 5603 рублей		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, фельдшер	0,04
Должности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в области физической культуры и спорта второго уровня		
Базовый оклад – 6389 рублей		
1 квалификационный уровень	массажист, медицинская сестра, специалист по закупкам, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	0,00
2 квалификационный уровень	администратор	0,04
3 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, комендант	0,07
Должности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в области физической культуры и спорта третьего уровня		
Базовый оклад – 7401 рубль		
1 квалификационный уровень	врач	0,04
Должности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в области физической культуры и спорта четвертого уровня		
Базовый оклад – 8627 рублей		
1 квалификационный уровень	главный инженер, главный энергетик	0,04
2 квалификационный уровень	юрист	0,04

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате
труда работников

МБУ ДО СШ «Смена»

**ДЕНЕЖНЫЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
победителям и призерам официальных международных
и Всероссийских соревнований**

Спартакиада трудящихся Кубани, Сельские игры Кубани

спортсмену	1 место – 5 тыс.руб.	тренеру	3 тыс.руб.
	2 место – 4 тыс.руб.		2 тыс.руб.
	3 место – 2 тыс.руб.		1 тыс.руб.

Первенство России среди юношей и девушек,
Спартакиада учащихся России

спортсмену	1 место – 25 тыс.руб.	тренеру	12 тыс.руб.
	2 место – 20 тыс.руб.		10 тыс.руб.
	3 место – 15 тыс.руб.		7 тыс.руб.

Первенства России среди юниоров и юниорок

спортсмену	1 место – 25 тыс.руб.	тренеру	12 тыс.руб.
	2 место – 20 тыс.руб.		10 тыс.руб.
	3 место – 15 тыс.руб.		7 тыс.руб.

Первенство России среди молодежи, Спартакиада молодежи России

спортсмену	1 место – 30 тыс.руб.	тренеру	15 тыс.руб.
	2 место – 25 тыс.руб.		12 тыс.руб.
	3 место – 20 тыс.руб.		10 тыс.руб.

Чемпионаты и Кубки России,
Спартакиады России среди мужчин и женщин

спортсмену	1 место – 50 тыс.руб.	тренеру	25 тыс.руб.
	2 место – 40 тыс.руб.		20 тыс.руб.
	3 место – 30 тыс.руб.		15 тыс.руб.

Первенство Европы среди юношей и девушек, юниоров и юниорок,
этапы Кубка Европы

спортсмену	1 место – 60 тыс.руб.	тренеру	30 тыс.руб.
	2 место – 40 тыс.руб.		20 тыс.руб.
	3 место – 20 тыс.руб.		10 тыс.руб.

Первенство мира среди юношей и девушек, юниоров и юниорок,
этапы Кубка мира

спортсмену	1 место – 80 тыс.руб.	тренеру	40 тыс.руб.
	2 место – 60 тыс.руб.		30 тыс.руб.
	3 место – 40 тыс.руб.		20 тыс.руб.

Первенство Европы среди молодежи

спортсмену	1 место – 80 тыс.руб.	тренеру	40 тыс.руб.
	2 место – 60 тыс.руб.		30 тыс.руб.
	3 место – 40 тыс.руб.		20 тыс.руб.

Первенство мира среди молодежи

спортсмену	1 место – 100 тыс.руб.	тренеру	50 тыс.руб.
	2 место – 80 тыс.руб.		40 тыс.руб.
	3 место – 50 тыс.руб.		25 тыс.руб.

Чемпионат Европы среди студентов

спортсмену	1 место – 80 тыс.руб.	тренеру	40 тыс.руб.
	2 место – 60 тыс.руб.		30 тыс.руб.
	3 место – 40 тыс.руб.		20 тыс.руб.

Чемпионат мира среди студентов

спортсмену	1 место – 90 тыс.руб.	тренеру	45 тыс.руб.
	2 место – 70 тыс.руб.		35 тыс.руб.
	3 место – 50 тыс.руб.		25 тыс.руб.

Чемпионат Европы

спортсмену	1 место – 120 тыс.руб.	тренеру	60 тыс.руб.
	2 место – 100 тыс.руб.		50 тыс.руб.
	3 место – 80 тыс.руб.		40 тыс.руб.

Чемпионат Мира

спортсмену	1 место – 200 тыс.руб.	тренеру	100 тыс.руб.
	2 место – 150 тыс.руб.		75 тыс.руб.
	3 место – 100 тыс.руб.		50 тыс.руб.

Олимпийские игры

спортсмену	1 место – 300 тыс.руб.	тренеру	150 тыс.руб.
	2 место – 250 тыс.руб.		125 тыс.руб.
	3 место – 200 тыс.руб.		100 тыс.руб.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда
работников
МБУ ДО СШ «Смена»

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

Этапы 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
		3	4	5
1	2	3	4	5
Высшее спортивное мастерство	без ограничений	45	40	35
Совершенствование спортивного мастерства	до года	25	23	20
	свыше года	39	33	29
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 2-х лет	10	9	8
	свыше 2 лет	16	14	12
Начальной подготовки	до года	6	6	6
	свыше года	8	7	6
Спортивно-оздоровительный этап ¹	весь период	3	3	3

Примечания:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- 1) к первой группе относятся виды спорта, включённые в программу летних и зимних Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;
- 2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включённые в программу летних и зимних Олимпийских игр, а также виды спорта, не включённые в программу летних и зимних Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включённые во Всероссийский реестр видов спорта;

¹ Тренировочный процесс на спортивно-оздоровительном этапе проводит инструктор по спорту.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО СШ «Смена»

НОРМАТИВ

**оплаты труда тренеров, инструкторов по спорту,
стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке
спортсмена, спортсмена-инструктора (в процентах) от должностного
оклада в зависимости от показанного спортсменом,
спортсменом-инструктором спортивного результата**

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда тренера, стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена, спортсмена-инструктора от должностного оклада в зависимости от показанного спортсменом, спортсменом-инструктором спортивного результата (в процентах)
1	2	3	4
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	100-500
		2-3	100-450
		4	100-400
		5-6	50-350
		участие	50-300
1.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	100-400
		2-3	50-350
		4	50-300
		5-6	50-275
		участие	50-250
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	50-350
		2-3	50-300
		4	50-250
1	2	3	4
1.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский	1	50-350
		2-3	50-300
		4	50-250
		5-6	50-225

	фестиваль		
1.5	Этапы Кубка мира	1	50-200
		2-3	10-175
1.6	Первенство мира	1	50-300
		2-3	50-250
		4	50-225
		5-6	50-200
1.7	Первенство Европы	1	50-250
		2-3	50-225
		4	50-200
		5-6	10-175
2. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
2.1	Чемпионат России	1	50- 350
		2-3	50- 300
		4	50- 250
		5-6	50- 225
2.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	50-350
		2-3	50-300
		4-5	50-170
2.3	Первенство России (среди молодежи)	1	50-225
		2-3	50-200
		4-6	10-150
2.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	50-200
		2-3	10-175
		4-6	10-100
2.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	50-225
		2-3	50-200
		4-6	10-150
2.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	50-200
		2-3	50-175
		4-6	10-150
2.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	10-50
		2-3	10-50
1	2	3	4
2.8	Чемпионат ЮФО	1	10-55
		2-3	10-55
2.9	Первенство ЮФО	1	10-45

		2-3	10-45
В парных, групповых, командных Олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах видов спорта			
3. Официальные международные спортивные соревнования			
3.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	100-500
		2-3	100-450
		4	100-400
		5-6	50-350
		участие	50-300
3.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	100-400
		2-3	50-350
		4	50-300
		5-6	50-275
		участие	50-250
3.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	50-350
		2-3	50-300
		4	50-250
3.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	50-350
		2-3	50-300
		4	50-250
		5-6	50-225
		участие	50-200
3.5	Этапы Кубка мира	1	50-200
		2-3	10-175
3.6	Первенство мира	1	50-300
		2-3	50-250
		4	50-225
		5-6	50-200
3.7	Первенство Европы	1	50-250
		2-3	50-225
		4	50-200
		5-6	50-175
4. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
4.1	Чемпионат России	1	10-175
		2-3	10-150
		4	10-125
		5-6	10-110
1	2	3	4
4.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	10-175
		2-3	10-150
		4-5	10-115

4.3	Первенство России (среди молодежи)	1	10-150
		2-3	10-125
		4-6	10-110
4.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	10-126
		2-3	10-75
		4-6	10-55
4.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	10-150
		2-3	10-125
		4-6	10-110
4.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	10-125
		2-3	10-75
		4-6	10-55
4.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	10-45
		2-3	10-40
4.8	Чемпионат ЮФО	1	10-45
		2-3	5-45
4.9	Первенство ЮФО	1	10-40
		2-3	10-40
5. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
5.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	100-500
		2-3	100-400
		4-6	100-400
5.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	100-500
		2-3	100-400
5.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	50-300
		2-3	50-300
5.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	50-300
		2-3	50-300
		4-6	50-200
1	2	3	4
5.5	Первенство мира	1	10-100
		2-3	10-100
		4-6	10-50

5.6	Первенство Европы	1	10-80
		2-3	10-80
		4-6	10-60
5.7	Чемпионат России	1	5-35
		2-3	5-35
		4-6	5-25
5.8	Первенство России (среди молодежи), Финал Спартакиады молодежи России	1	5-35
		2-3	5-35
		4-6	5-25
5.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ	1	5-30
		2-3	5-30
		4-6	5-20
5.10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	5-20
		2	5-20
5.11	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав сборной молодежный состав сборной юношеский состав сборной	-	10-50
		-	5-30
		-	5-20
		-	
В личных или индивидуальных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			
6. Официальные международные спортивные соревнования			
6.1	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	100-400
		2-3	50-350
		4	50-300
		5-6	50-275
6.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал) Европейские игры	1	50-350
		2-3	50-300
		4	50-275
		5-6	50-250
1	2	3	4
6.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	50-300
		2-3	50-275
6.4	Всемирная универсиада,	1	50-300

	Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	2-3	50-275
		4	50-200
		5-6	10-175
6.5	Первенство мира	1	50-250
		2-3	50-225
6.6	Первенство Европы	1	50-225
		2-3	50-200
7. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
7.1	Чемпионат России	1	50-300
		2-3	50-275
		4	10-200
		5-6	10-175
7.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	50-300
		2	50-250
		3	10-175
7.3	Первенство России (среди молодежи)	1	50-200
		2-3	10-175
		4-6	10-100
7.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	50-200
		2-3	10-150
7.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	50-200
		2-3	10-175
		4-6	10-100
7.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийский соревнований среди спортивных школ	1	50-200
		2-3	10-150
		4-6	10-100
7.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	10-45
		2-3	10-40
7.8	Чемпионат ЮФО	1	10-50
		2-3	10-50
7.9	Первенство ЮФО	1	10-40
		2-3	10-40
1	2	3	4
В парных, групповых, командных неолимпийский видах спорта, спортивных дисциплинах			
8. Официальные международные спортивные соревнования			
8.1	Чемпионат мира Всемирные игры	1	50-200
		2-3	10-175

		4	10-150
		5-6	10-135
8.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	10-175
		2-3	10-150
		4	10-125
		5-6	10-110
8.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	10-150
		2-3	10-130
8.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	10-150
		2-3	10-130
		4	10-100
		5-6	10-85
8.5	Первенство мира	1	10-125
		2-3	10-110
8.6	Первенство Европы	1	10-110
		2-3	10-100
9. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
9.1	Чемпионат России	1	10-150
		2-3	10-130
		4	10-100
		5-6	10-85
9.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	10-150
		2	10-125
		3	10-85
9.3	Первенство России (среди молодежи)	1	10-100
		2-3	10-85
		4-6	10-55
9.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	10-100
		2-3	10-75
9.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	10-100
		2-3	10-85
		4-6	10-55
9.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	10-100
		2-3	10-75
		4-6	10-55
1	2	3	4
9.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	5-40
		2-3	5-35

9.8	Чемпионат ЮФО	1	5-40
		2-3	5-40
9.9	Первенство ЮФО	1	5-35
		2-3	5-35
10. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
10.1	Чемпионат мира	1	100-500
		2-3	100-400
		4-6	100-400
10.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	100-500
		2-3	100-400
10.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	50-300
		2-3	50-300
10.4	Всемирная универсиада, Всемирные игры	1	50-300
		2-3	50-300
		4-6	50-200
10.5	Первенство мира	1	10-100
		2-3	10-100
		4-6	10-50
10.6	Первенство Европы	1	10-80
		2-3	10-80
		4-6	10-60
10.7	Чемпионат России	1	5-35
		2-3	5-35
		4-6	5-25
10.8	Первенство России (среди молодежи), финал Спартакиады молодежи России	1	5-35
		2-3	5-35
		4-6	5-25
10.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ	1	5-35
		2-3	5-35
		4-6	5-25
10.10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	5-20
		2	5-20
1	2	3	4
10.11	Участие в составе сборной команды России в официальных Международных		

соревнованиях:		
основной состав сборной	-	10-50
молодежный состав сборной	-	5-30
юношеский состав сборной	-	5-20

Примечания:

1. Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку высококвалифицированного спортсмена на чемпионатах и первенствах Южного федерального округа (далее – ЮФО) устанавливается при условии наличия у разряда кандидата в мастера спорта (чемпионат ЮФО).

2. Данный норматив оплаты труда распространяется только на официальные физкультурные и спортивные мероприятия, включенные в:

2.1. Календарный план официальных физкультурных и спортивных мероприятий Краснодарского края на соответствующий год, утвержденный министерством физической культуры и спорта Краснодарского края;

2.2. Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий, и спортивных мероприятий на соответствующий год, утвержденный министерством спорта России.

3. При условии дефицита фонда оплаты труда, руководитель учреждения имеет право снизить норматив оплаты труда пропорционально по всем тренерам, инструкторам по спорту».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате
труда работников
МБУ ДО СШ «Смена»

Максимальный режим тренировочной работы (час./неделю)

Этап спортивной подготовки	Период обучения (лет)	Максимальный режим тренировочной работы (час./неделю)
1	2	3
Высшее спортивное мастерство	весь период	32
Совершенствование спортивного мастерства	до года	24
	свыше года	28
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 2 лет	14
	свыше 2 лет	20
Начальной подготовки	до года	6
	свыше года	9
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	6

Примечания:

1. Недельный режим тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки.

2. Общегодовой объём тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки первого года обучения, может быть сокращён не более чем на 25%.

3. При объединении в одну группу занимающихся различных этапов подготовки, разного возраста и спортивной квалификации разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а наполняемость группы должна определяться с учётом техники безопасности.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда
работников
МБУ ДО СШ «Смена»

НОРМАТИВ
оплаты труда (в процентах)
спортсменов-инструкторов от должностного оклада,
за показанный спортсменом-инструктором
спортивный результат в личных или индивидуальных
Олимпийских видах спорта, Олимпийских спортивных
дисциплинах видов спорта, а также в неолимпийской
дисциплине Олимпийского вида спорта, в котором
разыгрывается более 30 комплектов медалей
на Олимпийских играх и неолимпийских видах спорта
(спортивных дисциплинах)

Наименование соревнований	Занятое место						участие
	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	7	8
Олимпийские игры	300	250	200	100	75	50	40
Чемпионат мира	200	150	120	60	50	40	35
Чемпионат Европы	150	120	100	50	30	28	25
Кубок мира	100	80	60	50	30	28	25
Кубок Европы	90	70	55	45	30	28	20
Чемпионат России	90	70	55	45	30	28	15
Кубок России	90	70	55	45	30		15
Первенство мира	90	70	55	45	30		15
Первенство Европы	80	65	50	40	28		15
Первенство России (молодежь, юниоры)	75	60	45	30	25		
Первенство России (старшие юноши)	75	60	45	30	25		
Финал спартакиады	70	55	40	25	22		

молодежи России							
1	2	3	4	5	6	7	8
Финал спартакиады учащихся	70	55	40	25	22		
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	60	50	35	22	20		
Чемпионат ЮФО	60	50	35				
Первенство ЮФО	55	45	30				
Спартакиада ЮФО	55	45	30				

Примечание:

При условии дефицита фонда оплаты труда, руководитель муниципального учреждения имеет право снизить норматив оплаты труда пропорционально по всем спортсменам-инструкторам, но не более чем на 50% (рекомендуется для включения в коллективный и трудовой договор).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате
труда работников
МБУ ДО СШ «Смена»

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК ТРЕНЕРОВ И ИНСТРУКТОРОВ ПО СПОРТУ Наименование муниципального учреждения

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Образо вание	Стаж тренер ской работы	Квали фика цион ная кате го рия	Базовый оклад (долж. оклад) ставка зара ботной платы в соот ветст вии с ква лифи кацион ным уров нем за норму часов в не делю)	Повы шающий коэф фици ент за квали фика цион ную ка тегорию	Повы шающий коэф фици ент за почет ное звание	Повы шение ставки за работу в сель ской мест ности 25%	Нагрузка в часах	Надбавка за стаж работы	Зара ботная плата с учетом тренин говых работ	Другие над бавки стимули рующего харак тера	Итого зара ботная плата

Руководитель _____

Экономист _____

Приложение
к тарификационному списку
тренеров и инструкторов по спорту

№ п/п	Ф.И.О. тренера, инструктора по спорту	Вид спорта	СОЭ		НП (этапы)			Т (этапы)			4			5			Всего уч-ся	Все го объем трен рабо ты в про центах																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
			к- во уч- ся	нор матив опла ты тру да %	сум ма	1	к- во уч- ся	нор матив опла ты тру да %	сум ма	2	к- во уч- ся	нор матив опла ты тру да %	сум ма	3	к- во уч- ся	нор матив опла ты тру да %			сум ма	4	к- во уч- ся	нор матив опла ты тру да %	сум ма																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			

№ п/п	Ф.И.О. тренера	Вид спорта	СС (этапы)												ВСМ			Всего уч-ся	Всего объем трен работы в про центах
			1			2			3										
			к-во уч- ся	нор ма тив опла ты тру да %	сум ма	к- во уч- ся	нор ма тив опла ты тру да %	сум ма	к-во уч- ся	нор ма тив опла ты тру да %	сум ма	к-во уч- ся	нор ма тив опла ты тру да %	сум ма					

Руководитель _____

Экономист _____

Сокращения:

- Этапы подготовки: СОЭ – спортивно-оздоровительный этап
НП – начальной подготовки
Т – тренировочный
СС – совершенствования спортивного мастерства
ВСМ – высшего спортивного мастерства