

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения дополнительного
образования спортивной школы олимпийского резерва
«Изумруд» г. Славянска – на – Кубани
муниципального образования Славянский район

с 14 апреля 2023 года до 13 апреля 2026 года

Директор МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

Председатель
профсоюзного комитета
МАУ ДО СШОР «Изумруд»



С.В. Похно
2023 г.

Карп Я.В. Карпенко

« 14 » апреля 2023 г.

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

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

Дата 19.04.2023 № 46

Гл. специалист
наименование должности, подпись Ф.И.О.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования спортивной школы олимпийского резерва «Изумруд» г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (далее – МАУ ДО СШОР «Изумруд»).

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- МАУ ДО СШОР «Изумруд» в лице директора Похно Сергея Владимировича, именуемый в дальнейшем «Работодатель»
- и работники МАУ ДО СШОР «Изумруд», в лице их представителя первичной профсоюзной организации МАУ ДО СШОР «Изумруд» «Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации» (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) председателя первичной профсоюзной организации Карпенко Яны Вячеславовны.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Коллективный договор разработан в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 04 декабря 2007 г. 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Краснодарского края от 07 июля 2000 г. № 310 КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае»;
- Постановление администрации МО Славянский район № 615 от 24.03.2017 года «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования Славянский район» (с изменениями).

1.3. Для достижения поставленных целей:

- 1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу МАУ ДО СШОР «Изумруд», ее финансово-экономическую стабильность, создание

условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с профсоюзным комитетом проектов текущих и перспективных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации.

1.3.2. Работники организации (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности деятельности учреждения, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

- защищает социально-трудовые права и интересы работников, уполномочивших его представлять их права и интересы, 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 работникам;

- ведет коллективные переговоры с Работодателем по улучшению социально-экономического положения работников

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАУ ДО СШОР «Изумруд», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст.30 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашением, действие которых распространяется на Работодателя.

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

1.6. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

1.7. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.7.1. Работодатель:

– признает Выборный орган первичной профсоюзной организации представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

– привлекает выборный орган первичной профсоюзной организации к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставляет профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности учреждения по вопросам, касающимся их компетенции.

1.7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

– строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года и настоящего коллективного договора;

– способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению эффективной 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;

– обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. В соответствии со статьей 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Коллективный договор заключается сроком на три год и вступает в силу с 14 апреля 2023 года (ст. 43 ТК РФ).

1.11. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

- своевременно и в полном объеме формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном законом порядке;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

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

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором,

уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

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

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

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

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.3. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.4. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных

организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.5. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.6. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 6 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.7. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.4.8. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.4.9. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы,

связанные с использованием программно – технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).
47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

III. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками

работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день 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 установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

3.1.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.1.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.1.8. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели: шестидневная с одним выходным днем; пятидневная с двумя

выходными днями; для отдельных категорий применяется гибкий режим работы, согласно графику работы.

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

3.1.10. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению педагога.

3.1.11. Периоды отмены учебных занятий, являются для педагогических работников рабочим временем. Педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией дополнительной образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки) с сохранением заработной платы в установленном порядке.

В период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.1.12. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

3.1.13. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ).

3.1.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

3.1.16. Работодателю запрещается направлять в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Гарантии

распространяются на беременных женщин с момента медицинского установления факта беременности до родов (ст. 259 ТК РФ)

3.1.17. Работодатель обязуется направлять в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия: женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов до 18 лет, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением. Данные гарантии распространяются и на опекунов (попечителей) ребенка. При этом данная категория работников, должна быть в письменной форме ознакомлена со своим правом отказаться от соответствующих работ (ст. 259 ТК РФ).

3.1.18. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.1.19. Продолжительность отпусков директора, заместителей директора, тренера (включая старшего), инструкторов-методистов (включая старшего) регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 42 календарных дня.

3.1.20. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.21. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.1.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

3.2.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.2.3. Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя не допускается.

3.2.4. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- проработавшим в учреждении свыше 5 лет - 3 календарных дня;
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет - 5 календарных дней;
- при работе без листков нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 3 календарных дня;
- председателям первичных профсоюзных организаций - 5 календарных дня;
- при вакцинации, ревакцинации от коронавирусной инфекции – 2 календарных дня.

3.2.4. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

3.2.5. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.

3.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с выборным органом первичной организации "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 (приложение № 2).

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (приложение № 2), разработанного на основании «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования Славянский район»

4.3. Заработная плата работнику переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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.

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

4.7. Работодатель обязуется своевременно регулировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы тарифная часть заработной платы работника составляла 60 % от ее размера.

4.8. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

4.9. 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 5 раз;

4.10. 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 Профсоюзным комитетом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.11. 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.

4.12. 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.

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

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда класс вредности 3.1 (медицинская сестра; коневод; ветеринарный врач, водитель) в размере – 4 % оклада (ст. 147 ТК РФ),
- за сверхурочные работы не менее чем в двойном размере;
- за работу в выходной день не менее чем в двойном размере;
- за работу в ночное время в размере 20 % должностного оклада;

4.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.15. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.16. В случаях, когда заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в действующих условиях, то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.17. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими услуг.

4.18. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается. Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

4.19. Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) проводится:

- согласно повышающим коэффициентам к должностным окладам и профессиональным квалификационным группам;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа об образовании;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в школе. Или со дня предоставления документа о стаже, дающий право на повышение ставок (оклада) заработной платы;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при появлении у работников права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.20. Оплата труда тренеров, старших тренеров производится по нормативам оплаты труда за одного спортсмена на этапах спортивной подготовки и нормативам оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена, исходя из размера установленного должностного оклада в соответствии с приложением № 4 к Положению об оплате труда работников.

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

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

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

4.24. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.30. Установить нормы расходования средств на питание участникам, тренерам, судьям на краевых соревнованиях, тренировочных сборах, культурно-массовых и спортивных мероприятиях проводимых за пределами муниципального образования Славянский район в следующем размере:

- однодневные – 100 рублей в сутки;
- свыше суток – 600 рублей в сутки.

Нормы расходования средств на приобретения переходящих, памятных и денежных призов при проведении районных соревнований, спортивно-массовых мероприятий за призовые места:

- командные – до 1400 рублей;
- личные – до 300 рублей.

Нормы найма жилых помещений по фактическим расходам, подтвержденным документами:

- не более 1000 рублей в сутки, при отсутствии подтверждающих документов не более 12 рублей в сутки.

4.31. Стороны договорились:

Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке;

- обеспечения выплат стимулирующего характера работникам на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы.

4.32. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Руководитель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием выборного органа первичной профсоюзной организации все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

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

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

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

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

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения. А также сохранять преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

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

5.7. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

Стороны договорились, что:

5.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

- лица, проработавшие в школе свыше 10 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения работником пенсионного возраста);
- одинокие отцы или матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- лица, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.9. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, руководитель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

- по просьбе женщин, воспитывающих детей в возрасте до 10 лет, установить режим гибкого рабочего времени.

5.11. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (п.5 ст.12 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

5.12. В части переподготовки кадров:

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы определяет руководитель.

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

5.13. Руководитель обязуется:

5.13.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.13.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

5.13.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет средств учреждения.

5.13.4. В случае направления работника на учебу для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.13.5. Предоставлять гарантии и компенсации, работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими

образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

5.13.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное обучение соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

5.13.7. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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;

– организует работу службы охраны труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.217 ТК РФ);

– ежемесячно проводит День охраны труда.

– 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.217 ТК РФ);

- обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);

- обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

- оборудует и обеспечивает работу уголков охраны труда;

- обеспечивает комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст.212 ТК РФ).

Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

а) выявление (идентификация) опасностей;

б) оценка уровней профессиональных рисков;

в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источников опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

6.2. Стороны создают совместный комитет 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 на 2023-2026 годы.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета по охране труда по специальной программе, в том числе, за счет средств Фонда социального страхования (ст.218 ТК РФ).

6.3. На рабочих местах в организации в сроки, установленные действующим законодательством, проводится специальная оценка условий труда.

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

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

6.4. Работодатель и Выборный орган первичной профсоюзной организации разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение № 6).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические – ежегодные медицинские осмотры всех работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 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 № 5);

– 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 № 3);

– уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

– информирование работников о полагающихся СИЗ;

– рассматривать возможность с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

6.5.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Минтруда России от 14 июля 2021 г. № 467 н). Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

6.5.4. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время, помещения для стирки, сушки специальной одежды и обуви; помещения для приема пищи; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой (ст.223 ТК РФ).

6.5.5. 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.

6.5.6. 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. Иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

6.5.8. Обеспечить работникам:

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

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

возраста и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.6. Работодатель и Выборный орган первичной профсоюзной организации выделяют средства на возмещение расходов по погребению работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве.

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

6.10.1. 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).

6.10.2. 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.

6.10.3. 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.

6.11. Работодатель создает условия для работы уполномоченных лиц по охране труда профсоюза. С этой целью, работодатель:

- проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;
- предоставляет для выполнения своих обязанностей 2 часа в неделю с оплатой в размере среднего заработка;
- проводит увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий только после предварительного согласования с профсоюзным органом;

6.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

6.13. Работодатель и Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуются:

- информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

- проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

- способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.);

- размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;

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

6.14. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзом 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 ДЛЯ РАБОТНИКОВ

7. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

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

7.2. Оказывать материальную помощь работникам по согласованию с профкомом.

7.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

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

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

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

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

7.4. Заключать соглашения об информационном взаимодействии с Отделением Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю.

7.4.1. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в страховые фонды;

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

7.4.3. Своевременно предоставлять сведения о работниках в соответствующее Управление Отделения Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;

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

7.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере до 100 % оклада (из фонда экономии заработной платы).

7. 6. Выплачивает материальную помощь в размере до 100 % оклада (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

7.7. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами до 100 % оклада (из фонда экономии заработной платы).

7.8. Оказывает материальную помощь в размере до 100 % оклада лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

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

7.10. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186ТК РФ).

7.11. Осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия работникам, получившим трудовое увечье в МАУ ДО СШОР «Изумруд».

7.12. Вести учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.13. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.14. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

- создает в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам, в том числе пострадавшим от стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;
- осуществляет контроль за ведением пенсионного персонафицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информирует об этом работников;
- обеспечивает детей работников новогодними подарками.

VIII. КУЛЬТУРНО - МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА.

8.1. Работодатель:

- передает выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя объекты спортивного, туристического назначения;

- обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст.377 ТК РФ);

- способствует проведению и участию работников Спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам Спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

- ежеквартально выделяет денежные средства в размере не менее 1 процента от фонда оплаты труда из внебюджетных средств на проведение социально-культурной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат организации и работников, проведение конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и иной работы в организации (ст.377 ТК РФ).

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, работника в размере не менее 1 % (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ,

статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.2.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.2.7. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования .

8.3. Стороны исходят из того, что:

8.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
 - режим рабочего времени работников в случае простоя.

8.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.3.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

- план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

8.2.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.2.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в

соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Х. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. 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).

10.3. 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.

10.4. 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).

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

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

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

ХІ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2. Стороны договорились:

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

11.3. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

11.4. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом, Уставом Профсоюза.

Приложение № 1
к коллективному договору

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

_____ Я.В. Карпенко
«_____» _____ 2023 г.

Утверждаю
Директор МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

_____ С.В. Похно
«_____» _____ 2023 г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
спортивной школы олимпийского резерва «Изумруд»**

1. Общие положения

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования спортивной школе олимпийского резерва «Изумруд», далее по тексту (МАУ ДО СШОР «Изумруд») в соответствии со статьей 189 Трудового кодекса РФ.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники МАУ ДО СШОР «Изумруд» реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель, в лице директора спортивной школы.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой - хранится у работодателя.

2.3. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). При этом работодатель не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

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

2.4.1. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.4.2. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.4.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц, в случаях предусмотренных ТК РФ.

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

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

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

2.5. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иным федеральным законом, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (ст.65 ТК РФ).

2.6. При приеме работника на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника:

- а) с коллективным договором;
- б) с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника;
- в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья спортсменов. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности.

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

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

2.8. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации превышает один месяц, работодатель обязан выплатить средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации за третий месяц со дня увольнения или его части пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

2.9. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

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

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

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

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

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

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой ст. 77 ТК РФ).

2.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую

работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 6 часов в неделю свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для поиска новой работы.

2.11. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двух месяцев с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.12. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

3. Обязанности работодателя

Работодатель имеет права и обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

3.1. Работодатель имеет право:

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

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки 5 и 20 числа не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя;

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

- при увольнении в день прекращения трудового договора;

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

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

4. Права и обязанности работников

4.1. Работник учреждения имеет права и обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ и, для соответствующих категорий работников, другими статьями ТК РФ:

4.2. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и

- категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
 - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
 - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
 - возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

4.1. Работник учреждения обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, трудовым законодательством, Законом РФ «Об образовании», Уставом учреждения;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
 - соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;
 - выполнять установленные нормы труда;
 - воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
 - незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества

третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность учреждения;
- содержать оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- быть всегда вежливым, внимательным к учащимся, родителям учащихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей, соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;
- систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

4.2. Педагогические работники учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых учреждением:

- принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками учреждения.
- при травмах и несчастных случаях - оказывать посильную помощь пострадавшим;
- обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации учреждения.

4.5. Педагогические работники обязаны:

- строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 4.1-4.4).
- тренер-преподаватель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период тренировок.
- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, четко следить за выполнением

инструкций об охране жизни и здоровья детей.

- сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения; проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета; уважать родителей, видеть в них партнеров.
- соблюдать режим работы учреждения, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактический материал, в работе с детьми использовать ТСО.
- участвовать в работе педагогических и тренерско-методических советов, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других тренеров-преподавателей.
- вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды.
- готовить спортивно-массовые мероприятия, принимать участие в оформлении помещений.
- в летний период организовывать оздоровительные мероприятия в учреждении.
- четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать работодателя в курсе своих планов;
- соблюдать правила и требования по ведению документации.
- уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.
- представлять и защищать права ребенка перед работодателем и другими инстанциями.
- допускать на свои занятия представителей общественности по предварительной договоренности и с согласия работодателя.

Посещать занятия без предварительного уведомления имеет право директор

5. Рабочее время и время отдыха

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.2. В МАУ ДО СШОР «Изумруд» устанавливаются следующие режимы работ:

5.2.1. Для административного и вспомогательного персонала (директор, заместитель директора, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, инструктор - методист физкультурно-спортивных организаций, включая старшего, хореограф, ветеринарный врач, специалист,

медицинская сестра, тренер – наездник лошадей: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Продолжительность работы понедельник - пятница:

Начало работы 08:00 ч.
Перерыв 12:00-13:00 ч.
Окончание работы 17:00 ч.

5.2.2. Основной персонал (тренер, включая старшего)

Для тренеров установлена шестидневная рабочая неделя с гибким режимом рабочего времени.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется:

в соответствии с объёмом фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников (определяется, согласно расписания учебно-тренировочных занятий);

времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, исследовательской работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение месяца.

Расписание занятий составляется заместителем директора, по представлению тренеров с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся, их возрастных особенностей и санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогических работников, и утверждается директором.

В течение рабочего дня для тренеров предусмотрен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 2 часа, который в рабочее время не включается.

5.2.3. Для обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщики служебных помещений, дворник, механик) - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Продолжительность работы понедельник - пятница:

Начало работы 8:00 ч.
Перерыв 12:00-13:00 ч.
Окончание работы 17:00 ч.

5.2.4. Для водителя устанавливается 40-часовая рабочая неделя. (Приказ Минтранса РФ от 16 октября 2020 года № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени, отдыха, условий труда водителей автомобилей»). В случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителю

устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода 1 месяц.

5.2.5. Режим работы коневода: шестидневная рабочая неделя с одним выходным – воскресенье;

Продолжительность работы понедельник - четверг:

Начало работы	8:00 ч.
Перерыв	11:30-12:30 ч.
Окончание работы	16:00 ч.

Продолжительность работы пятница - суббота

Начало работы	8:00 ч.
Перерыв	11:00-12:00 ч.
Окончание работы	14:00 ч.

5.2.6. Работа сторожей осуществляется в режиме гибкого рабочего времени, в сочетании с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период – 3 месяца (согласно ст. 102, 104 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает отработку работником (сторож) суммарного количества рабочих часов в течение квартала (согласно ч.2 ст. 102 ТК РФ).

Работодатель предоставляет работнику свободное от исполнения основной работы время для отдыха и питания 1 час, который включается в рабочее время. Работодатель обеспечивает отработку установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, и окончание работы определяется графиком работы. Продолжительность работы не более 12 часов.

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

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

Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в размере 20 % от должностного оклада».

5.3. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

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

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

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

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

5.5. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем:

5.5.1. без согласия работника:

- при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работах в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части;

5.5.2. С письменного согласия работника:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровья людей;

- при продолжении работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в перечисленных случаях производится с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни

допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

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

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

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

5.7. Рабочий день тренера начинается за 10 минут до начала его занятия.

Время, осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в учреждении они могут привлекаться работодателем, с письменного согласия работника, к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

5.9. Работодатель организует учет явки на работу и уход с нее всех работников учреждения.

В случае неявки на работу по болезни или другим причинам работник обязан при наличии такой возможности известить работодателя, как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.10. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещено может иметь место лишь в случаях,

предусмотренных законодательством.

5.11. Работодатель привлекает работников к дежурству по учреждению, с письменного согласия работника, в рабочее время. График дежурств составляется на месяц и утверждается руководителем по согласованию с профкомом. Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

5.12. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

Заседания педагогического совета проводятся не реже двух раз в год. Продолжительность заседаний педагогического, тренерского советов, собраний трудового коллектива не должна, как правило, превышать двух часов, родительских собраний – полутора, двух часов.

5.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность основного отпуска для административного и педагогического персонала: директор, заместители директора, инструкторы-методисты, в том числе – старший, тренеры, в том числе – старший составляет 42 календарных дня.

Продолжительность основного отпуска для остального персонала составляет 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- проработавшим в учреждении свыше 10 лет - 5 календарных дней,
- при работе без листков нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 3 календарных дня;
- председателям первичных профсоюзных организаций - 5 календарных дней;
- при вакцинации, ревакцинации от коронавирусной инфекции – 2 календарных дня.

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

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

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится с учетом пожелания работника в случаях:

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

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

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет не допускается.

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

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В

этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

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

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

5.17. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с работниками с учетом необходимости обеспечения нормальной работы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год по согласованию с профкомом и доводится до сведения всех работников. Предоставления отпусков сотрудникам ОУ оформляется приказом по учреждению. Отпуск директору предоставляется руководителем вышестоящей организации и оформляется соответствующим приказом.

5.18. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

5.19. Посторонним лицам:

- разрешается присутствовать в учреждении только по согласованию с работодателем;
- не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

6. Поощрения

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

6.2. Поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с профкомом.

6.3. Поощрения объявляются приказом руководителя и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

6.3. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания. За особые трудовые заслуги работники представляются в

вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

7.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

7.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на рабочем месте.

7.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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

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

Приложение № 2
к коллективному договору

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

_____ Я.В. Карпенко
«___» _____ 2023 г.

Утверждаю
Директор МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

_____ С.В. Похно
«___» _____ 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
спортивная школа олимпийского резерва «Изумруд»
г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы олимпийского резерва г.Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации муниципального образования Славянский район от 31 октября 2008 года № 4349 «О введении

отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Славянский район», а также на основании положения отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования Славянский район (Постановление администрации муниципального образования Славянский район от 24.03.2017 года № 615 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования Славянский район») с изменениями постановление администрации муниципального образования Славянский район от 13.02.2018 года № 321 и постановление администрации муниципального образования Славянский район от 20.02.2019 года № 310.

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

Оплата труда работников устанавливается с учетом:

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

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

базового оклада по профессиональным квалификационным группам; перечня видов выплат стимулирующего характера; перечня видов выплат компенсационного характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

1.5. Положение включает в себя:

- базовые размеры окладов;

- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

- условия оплаты труда тренеров, спортсменов, спортсменов-инструкторов, инструкторов по спорту, инструкторов по адаптивной физической культуре, прочих работников в области физической культуры и спорта и других работников.

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры базовых окладов работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполненной работы (Приложение № 1 к Положению).

Размеры базовых окладов медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приложением № 6 к Положению).

Должностные оклады служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности (приложение № 7 к Положению).

К базовому окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников учреждения (приложения № 1-7 к Положению). Применение минимального повышающего коэффициента к базовому окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых с учетом повышающих коэффициентов и в процентном отношении к должностному окладу.

Должностные оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приложение № 8 к Положению).

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

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

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

2.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

2.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением и перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений, их заместителей с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат

3.1. Оплата труда работников учреждения производится с учётом установления работникам выплат стимулирующего характера.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде повышающих коэффициентов к должностному окладу:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж работы;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за качество выполняемых работ;

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

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

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

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и о его размере в отношении конкретного работника принимается руководителем учреждения (приложение № 2 к Положению).

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

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

при стаже работы от 1 года до 3 лет - 0,05;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,10;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,15;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,20;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 0,25;

при стаже работы свыше 20 лет - 0,30.

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

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

0,80 - при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

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

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

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

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории тренера, или звания «Мастер спорта России», или звания «Мастер спорта СССР»;

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

3.3. Работникам могут быть установлены прочие стимулирующие выплаты (за интенсивность, высокие результаты работы и т.д.). Прочие стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Перечень видов прочих выплат стимулирующего характера:

3.3.1. Выплаты за высокие показатели результативности, за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки.

- за присвоение звания «Тренер года»: района - до 2,0 окладов; края - до 3,0 окладов;
- за передачу спортсменов:
 - в краевые специализированные школы - до 1,5 окладов;
 - в училища олимпийского резерва - до 2,0 окладов;
 - в профессиональный клуб - до 3,0 окладов;
- за стабильность высоких спортивных результатов, показанных на краевых, всероссийских и международных соревнованиях - до 3,0 окладов
- за модернизацию мест проведения тренировочных занятий - до 1,0 оклада;
- за проведение семинаров по совершенствованию тренировочного процесса - до 1,0 оклада;
- за введение методик, улучшающих тренировочный процесс - до 1,0 оклада;
- за оказание методической помощи молодым специалистам - до 1,0 оклада;
- за активную работу с родителями (проведение родительских собраний, встреч, консультаций, бесед и т.д.) - до 1,0 оклада;
- оказание методической помощи образовательным учреждениям и учреждениям спортивной направленности - до 1,0 оклада;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа спортивной школы среди населения - до 1,0 оклада;
- организация и подготовка показательных выступлений спортсменов - до 1,0 оклада;

- оказание содействия в организации и проведении мероприятий общеобразовательным учреждениям - до 1,0 оклада;
- участие в мероприятиях, посвященных знаменательным датам - до 1,0 оклада;

3.3.2. Выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).

- за сверхурочную работу - до 1,0 оклада;
- организация и проведение соревнований: районных - до 0,5 оклада; краевых - до 1,0 оклада, всероссийских - до 1,5 окладов.

3.3.3. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

- за расширение зон обслуживания - до 1,0 оклада;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - до 2,0 окладов;
- работа в режиме разъездов - до 2,0 окладов;
- ведение воинского учета - до 1,0 оклада;
- организация гражданской обороны – до 1,0 оклада;
- работа с дезинфицирующим раствором - до 0,5 оклада;
- работа с ГСМ - до 1,0 оклада;
- за текущий ремонт транспортного средства, использование личного инвентаря и оборудования - до 2,0 окладов;
- за уборку прилегающей территории в вечернее время - до 1,0 оклада;
- за подготовку мест проведения соревнований - до 1,5 оклада;
- за составление и обновление базы данных по кадровому учету - до 1,0 оклада;
- за подготовку документов к архивному хранению – до 1,0 оклада.

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

- за подготовку высококвалифицированных спортсменов, входящих в состав сборных команд: края - до 1,0 оклада; Российской Федерации - до 3,0 окладов;
- за присвоение спортсменам званий МС, МСМК и ЗМС - до 3,0 окладов.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом увязки размера оплаты труда работников, директора, его заместителей с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг

(выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

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

к праздничным (ст.112 ТК РФ) и профессиональным датам;

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

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

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

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

Размер премии и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников учреждения, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается, за исключением подпункта 3.4.2 настоящего пункта.

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

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

3.4.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения одновременно в размере:

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

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

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

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

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику учреждения, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Положения.

3.4.4. 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.

3.5. Работникам может быть выплачена материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

а) в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство) до 2 окладов;

б) в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка) до 2 окладов;

в) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов) до 2 окладов;

г) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого) до 3 окладов;

д) при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания до 3 окладов;

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

- уход на пенсию – до 10 000 руб. (60 лет женщины, 65 лет мужчины);
- юбилейные даты рождения – до 10 000. (50, 55, 60, 65 лет);
- вступление в брак – до 10 000 руб.;

ж) многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов – до 10 000 руб.;

з) в связи с тяжелым материальным положением сотрудника – до 10 000 руб.

Установление выплат материальной помощи осуществляется на основании заявления работника по решению руководителя учреждения, согласовано с профсоюзом комитетом и утвержденным протоколом заседания.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

4.2. Перечень видов выплат компенсационного характера.

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

4.2.2. Выплаты специалистам за работу в сельской местности к окладу устанавливаются в размере 25 процентов.

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

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

4.2.5. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

4.2.6. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных,

устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

4.2.9. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554.

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей

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

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

Определение размера средней заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с приложением № 9 к Положению.

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

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

5.4. Управлением по ФК и спорту администрации муниципального образования Славянский район могут устанавливаться директору учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения, утвержденных этим органом.

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

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

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

6. Штатное расписание

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

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

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

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

6.5. Форма штатного расписания и все необходимые данные для его составления, включая тарификационные списки работников, утверждены постановлением администрации муниципального образования Славянский район от 24 марта 2017 года № 615.

6.6. Порядок проведения тарификации работников определен приложением № 10 к Положению об оплате труда работников МАУ ДО СШОР «Изумруд».

7. Условия оплаты труда тренеров

7.1. Оплата труда тренеров по спорту производится по:

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

нормативу оплаты труда за подготовку спортсмена, установленному в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата (приложение № 4 к Положению);

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

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 определяется в соответствии с программами спортивной подготовки.

7.2. Норматив оплаты труда тренера учреждения определяется по формуле:

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

Нот - норматив оплаты труда тренера, %;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.3. Заработная плата тренеров определяется по формуле:

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

Зпл - заработная плата тренера;

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

Нот - норматив оплаты труда тренера, %.

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

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

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

подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава спортсменов на этапах

спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение № 3 к Положению);

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

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

7.6.1. Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсменов в зависимости от показанного результата, находящихся на этапах спортивной подготовки, устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан спортсменом наивысший результат, на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

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

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен, находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению, то размер норматива оплаты труда тренера устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена.

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

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

Закрепление спортсмена за тренером определяется локальным актом учреждения.

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

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

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

8. Условия оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов.

8.1. Должностные оклады спортсменов, спортсменов-инструкторов (далее - спортсмен) устанавливаются на основе базовых окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (приложение № 1 к Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний спортсменов.

8.2. Оплата труда спортсменов производится по нормативу оплаты труда за показанный спортивный результат (приложение № 5 к Положению).

Заработная плата спортсменов определяется по формуле:

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

Зпл - заработная плата спортсменов;

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

Нот - норматив оплаты труда спортсмена за показанный результат (определяется в соответствии с приложением № 5 к Положению), %.

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

8.4. Норматив оплаты труда спортсмена может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменом).

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

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты

соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

При заключении трудового договора спортсмену устанавливается норматив оплаты труда за результат, показанный и предусмотренный приложением № 5 к Положению, на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований, проходивших не позднее года до даты заключения трудового договора.

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

9. Оплата труда прочих работников учреждения

9.1. Должностные оклады других работников учреждения устанавливаются на основе базовых 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:

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

Зпл - заработная плата работников;

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

Ппк - персональный повышающий коэффициент (определяется в соответствии с приложением № 2 к Положению).

9.2. За результативное участие в подготовке спортсменов к официальным региональным, межрегиональным, всероссийским и международным соревнованиям работникам к должностному окладу, ставке заработной платы может устанавливаться выплата стимулирующего характера (приложение № 4 к Положению).

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

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

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

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

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

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

10. Оплата труда других работников учреждения

10.1. Должностные оклады других работников учреждения устанавливаются на основе базовых окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников (приложения №№ 5-8 к Положению об оплате труда работников МАУ СШОР «Изумруд») и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний работников.

Заработная плата работников учреждения определяется по формуле:

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

Зпл - заработная плата работников;

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

V – объем выполняемой работы.

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

11. Оплата труда других работников учреждения

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

11.2. Оклады (должностные оклады) инструктора по спорту учреждения устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (приложение №1 к Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний работников.

Заработная плата инструктора по спорту учреждения определяется по формуле:

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

Зпл – заработная плата инструктора по спорту;

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников МАУ
ДО СШОР «Изумруд»

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

Утверждаю
Директор МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

_____ Я.В. Карпенко
«___» _____ 2023 г.

_____ С.В. Похно
«___» _____ 2023 г.

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта первого уровня		
Базовый оклад с 01.01.2023 года – 7 468 рублей		
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу, сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	0,00
2 квалификационный уровень	спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий	0,02

уровень		
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня		
Базовый оклад с 01.01.2023 года –7 468 рублей		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, тренер-наездник лошадей	0,00
2 квалификационный уровень	инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, хореограф	0,04
3 квалификационный уровень	Старшие: инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер;	0,15

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников МАУ
ДО СШОР «Изумруд»

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

Утверждаю
Директор МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

_____ Я.В. Карпенко
«___» _____ 2023 г.

_____ С.В. Похно
«___» _____ 2023 г.

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

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

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

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников МАУ
ДО СШОР «Изумруд»

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ СШОР «Изумруд»

Утверждаю
Директор МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

_____ Я.В. Карпенко
«__» _____ 2023 г.

_____ С.В. Похно
«__» _____ 2023 г.

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

Этап спортивной подготовки спортсменов	Продолжительность этапов (в годах)	Норматив оплаты труда за подготовку одного спортсмена (в процентах от базового должностного оклада)		
		группы видов спорта		
		I	II	III
Начальной подготовки	до года	3,2	3,2	3,2
	свыше года	5	5	5
Тренировочный этап (этап	до 2-х лет	7	6	5

спортивной специализации)	свыше 2-х лет	10	9	8
Совершенствования спортивного мастерства	до года	18	16	14
	свыше года	25	20	18
Высшего спортивного мастерства	без ограничений	40	30	25

Примечание:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

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

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

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

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

Утверждаю
Директор МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

_____ Я.В. Карпенко
«__» _____ 2023 г.

_____ С.В. Похно
«__» _____ 2023 г.

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

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда тренера, за подготовку спортсмена высокого класса (в процентах)
В личных или индивидуальных олимпийских дисциплинах по олимпийским видам спорта, а также в неолимпийских дисциплинах Олимпийского вида спорта, в котором разыгрывается более 30 комплектов медалей на Олимпийских играх			
1. Официальные международные спортивные соревнования			

1.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2 - 3	450
		4	400
		5 - 6	350
		участие	300
1.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400
		2 - 3	350
		4	300
		5 - 6	275
		участие	250
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350
		2 - 3	300
		4	250
1.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	350
		2 - 3	300
		4	250
		5 - 6	225
1.5	Этапы Кубка мира	1	200
		2 - 3	175
1.6	Первенство мира	1	300
		2 - 3	250
		4	225
		5 - 6	200
1.7	Первенство Европы	1	250
		2 - 3	225
		4	200
		5 - 6	175
2. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
2.1	Чемпионат России	1	350
		2 - 3	300
		4	250
		5 - 6	225
2.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	350
		2 - 3	300
		4-5	170
2.3	Первенство России (среди молодежи)	1	225
		2 - 3	200
		4 - 6	150
2.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200
		2 - 3	175
		4-6	100
2.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	225

		2 - 3	200
		4 - 6	150
2.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200
		2 - 3	175
		4 - 6	150
2.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	50
		2 - 3	50
2.8	Чемпионат ЮФО	1	55
		2 - 3	55
2.9	Первенство ЮФО	1	45
		2 - 3	45
2.10	Чемпионат Краснодарского края	1	45
2.11	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	40 35 30 25
В парных, групповых, командных Олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах видов спорта			
3. Официальные международные спортивные соревнования			
3.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2 - 3	450
		4	400
		5 - 6	350
		участие	300
3.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400
		2 - 3	350
		4	300
		5 - 6	275
		участие	250
3.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350
		2 - 3	300
		4	250
3.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	350
		2 - 3	300
		4	250
		5 - 6	225
		участие	200
3.5	Этапы Кубка мира	1	200
		2 - 3	175
3.6	Первенство мира	1	300

		2 - 3	250
		4	225
		5 - 6	200
3.7	Первенство Европы	1	250
		2 - 3	225
		4	200
		5 - 6	175
4. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
4.1	Чемпионат России	1	175
		2 - 3	150
		4	125
		5 - 6	110
4.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	175
		2 - 3	150
		4-5	115
4.3	Первенство России (среди молодежи)	1	150
		2 - 3	125
		4 - 6	110
4.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	125
		2 - 3	75
		4 - 6	55
4.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	150
		2 - 3	125
		4 - 6	110
4.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	125
		2 - 3	75
		4 - 6	55
4.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	45
		2 - 3	40
4.8	Чемпионат ЮФО	1	45
		2 - 3	45
4.9	Первенство ЮФО	1	40
		2 - 3	40
4.10	Чемпионат Краснодарского края	1	35
4.11	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	30 25 20 15
5. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
5.1	Летние и зимние Олимпийские игры,	1	500

	Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	2 - 3	400
		4 - 6	400
5.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500
		2 - 3	400
5.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	300
		2 - 3	300
5.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300
		2 - 3	300
		4 - 6	200
5.5	Первенство мира	1	100
		2 - 3	100
		4 - 6	50
5.6	Первенство Европы	1	80
		2 - 3	80
		4 - 6	60
5.7	Чемпионат России	1	35
		2 - 3	35
		4 - 6	25
5.8	Первенство России (среди молодежи), Финал Спартакиады молодежи России	1	35
		2 - 3	35
		4 - 6	25
5.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ	1	30
		2 - 3	30
		4 - 6	20
5.10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	20
		2	20
5.11	Участие в составе сборной команды России в официальных Международных соревнованиях:	-	-
	Основной состав сборной	-	50
	молодежный состав сборной	-	30
	юношеский состав сборной	-	20
5.12	Чемпионат Краснодарского края	1	10
5.13	Первенство Краснодарского края		7
	молодежь, юниоры		6
	старшие юноши, девушки	1	5
	юноши, девушки		4
	мальчики, девочки		4
В личных или индивидуальных неолимпийских видах спорта, спортивных			

дисциплинах			
6. Официальные международные спортивные соревнования			
6.1	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	400
		2 - 3	350
		4	300
		5 - 6	275
6.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	350
		2 - 3	300
		4	275
		5 - 6	250
6.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	300
		2 - 3	275
6.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300
		2 - 3	275
		4	200
		5 - 6	175
6.5	Первенство мира	1	250
		2 - 3	225
6.6	Первенство Европы	1	225
		2 - 3	200
7. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
7.1	Чемпионат России	1	300
		2 - 3	275
		4	200
		5 - 6	175
7.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	300
		2	250
		3	175
7.3	Первенство России (среди молодежи)	1	200
		2 - 3	175
		4 - 6	100
7.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200
		2 - 3	150
7.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	200
		2 - 3	175
		4 - 6	100
7.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200
		2 - 3	150
		4 - 6	100
7.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	45
		2 - 3	40
7.8	Чемпионат ЮФО	1	50

		2 - 3	50
7.9	Первенство ЮФО	1	40
		2 - 3	40
7.10	Чемпионат Краснодарского края	1	35
7.11	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки		30
		1	25
			20
			15
В парных, групповых, командных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			
8. Официальные международные спортивные соревнования			
8.1	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	200
		2 - 3	175
		4	150
		5 - 6	135
8.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	175
		2 - 3	150
		4	125
		5 - 6	110
8.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	150
		2 - 3	130
8.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	150
		2 - 3	130
		4	100
		5 - 6	85
8.5	Первенство мира	1	125
		2 - 3	110
8.6	Первенство Европы	1	110
		2 - 3	100
9. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
9.1	Чемпионат России	1	150
		2 - 3	130
		4	100
		5 - 6	85
9.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	150
		2	125
		3	85
9.3	Первенство России (среди молодежи)	1	100
		2 - 3	85
		4 - 6	55
9.4	Первенство России (юниоры и юниорки,	1	100

	юноши и девушки)	2 - 3	75
9.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	100
		2 - 3	85
		4 - 6	55
9.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	100
		2 - 3	75
		4 - 6	55
9.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	40
		2 - 3	35
9.8	Чемпионат ЮФО	1	40
		2 - 3	40
9.9	Первенство ЮФО	1	35
		2 - 3	35
9.10	Чемпионат Краснодарского края	1	30
9.11	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки		25
		1	20
			15
			15
10. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
10.1	Чемпионат мира	1	500
		2 - 3	400
		4 - 6	400
10.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500
		2 - 3	400
10.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	300
		2 - 3	300
10.4	Всемирная универсиада, Всемирные игры	1	300
		2 - 3	300
		4 - 6	200
10.5	Первенство мира	1	100
		2 - 3	100
		4 - 6	50
10.6	Первенство Европы	1	80
		2 - 3	80
		4 - 6	60
10.7	Чемпионат России	1	35
		2 - 3	35
		4 - 6	25

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

Приложение № 5
к Положению об оплате
труда работников МАУ
ДО СШОР «Изумруд»

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

Утверждаю
Директор
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

_____ Я.В. Карпенко
«___» _____ 2023 г.

_____ С.В. Похно
«___» _____ 2023 г.

Норматив оплаты труда (в процентах) спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих от должностного оклада, за показанный спортсменом, спортсменом-инструктором, спортсменом-ведущим 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 виды спорта (спортивные дисциплины), а также в неолимпийской дисциплине Олимпийского вида спорта, в котором разыгрывается более 30 комплектов медалей на Олимпийских играх							
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	800	720	720	640	560	560	480
Чемпионат мира	800	720	720	640	560	560	480
Чемпионат Европы, Европейские игры	640	560	560	480	440	440	400
Кубок мира (сумма этапов или финал)	640	560	560	480	440	440	400
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	560	520	480	400	360	344	320
Первенство мира	480	400	400	360	320	320	240
Всемирная универсиада, Всемирные игры. Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	640	560	560	480	440	440	400
Первенство Европы	400	360	360	320	280	280	240
Чемпионат России	560	480	480	250	225	225	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	460	400	380	150	150	-	-
Первенство России (среди молодежи)	400	360	320	150	150	-	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	400	320	280	150	150	-	-
Финал Спартакиады молодежи России	400	360	320	150	150	-	-
Финал Спартакиады учащихся России	400	320	280	150	150	-	-
Чемпионат ЮФО	125	125	125	-	-	-	-
Первенство ЮФО	125	125	125	-	-	-	-
Спартакиада	125	125	125	-	-	-	-

молодежи России (ЮФО)							
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	125	125	125	-	-	-	-
Неолимпийские виды спорта (спортивные дисциплины)							
Чемпионат мира	520	468	468	416	364	364	312
Чемпионат Европы, Европейские игры, Всемирная универсиада. Всемирные игры	416	364	364	312	286	286	260
Кубок мира (сумма этапов или финал)	416	364	364	312	286	286	260
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	364	338	312	260	234	224	208
Первенство мира	312	260	260	234	208	208	156
Первенство Европы	260	234	234	208	182	182	156
Чемпионат России	364	312	312	162	146	146	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	364	312	312	-	-	-	-
Первенство России (среди молодежи)	260	234	208	-	-	-	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	260	208	182	-	-	-	-
Финал Спартакиады молодежи России	260	234	208	-	-	-	-
Финал Спартакиады учащихся России	260	208	182	-	-	-	-
Чемпионат ЮФО	100	100	100	-	-	-	-
Первенство ЮФО	100	100	100	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (ЮФО)	100	100	100	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (ЮФО)	100	100	100	-	-	-	-

Приложение № 6
к Положению об оплате
труда работников МАУ
СШОР «Изумруд»

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

_____ Я.В. Карпенко
«___» _____ 2023 г.

Утверждаю
Директор МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

_____ С.В. Похно
«___» _____ 2023 г.

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
-----------------------------	---	--

1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников сельского хозяйства второго уровня		
Базовый оклад с 01.01.2023 г. – 7 874 рублей		
1 квалификационный уровень	Ветеринарный фельдшер	0,00
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников сельского хозяйства третьего уровня		
Базовый оклад с 01.01.2023 г. – 7 874 рублей		
1 квалификационный уровень	ветеринарный врач	0,00
2 квалификационный уровень	Специалисты II категории: ветеринарный врач	0,05
3 квалификационный уровень	Специалисты I категории: ветеринарный врач	0,10
4 квалификационный уровень	ведущий ветеринарный врач	0,16

Приложение № 7
к Положению об оплате
труда работников МАУ
ДО СШОР «Изумруд»

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

Утверждаю
Директор МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

_____ Я.В. Карпенко
«___» _____ 2023 г.

_____ С.В. Похно
«___» _____ 2023 г.

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий
--------------------------	--	------------------------

		коэффициент
1	2	3
1. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый оклад с 01.01.2023 г – 6 056 рублей		
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего) Механик (гаража)	0,17
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый оклад с 01.01.2023 г – 6 662 рублей		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель ; специалист	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02

Приложение № 8
к Положению об оплате
труда работников МАУ
ДО СШОР «Изумруд»

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

_____ Я.В. Карпенко
«___» _____ 2023 г.

Утверждаю
Директор МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

_____ С.В. Похно
«___» _____ 2023 г.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням	Квалификационный	Базовый оклад с 01.01.2018,

		разряд	рублей
1	2	3	4
1. Общие профессии рабочих первого уровня			
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); рабочий по уходу за животными (коневод); уборщик служебных помещений;	1	6 056
		2	5 855
		3	5 629
2. Общие профессии рабочих второго уровня			
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель	8	6862

Приложение № 9
к Положению об оплате
труда работников МАУ
ДО СШОР «Изумруд»

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

Утверждаю
Директор МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

_____ Я.В. Карпенко
«___» _____ 2023 г.

_____ С.В. Похно
«___» _____ 2023 г.

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повы-
--------------------------	--	-------------------

		шающий коэффициент
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Базовый оклад с 01.01.2023 г – 6 156 рублей		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по массажу.	0,22

Приложение № 10
к Положению об оплате
труда работников МАУ
ДО СШОР «Изумруд»

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

_____ Я.В. Карпенко
« _____ » _____ 2023 г.

Утверждаю
Директор МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

_____ С.В. Похно
« _____ » _____ 2023 г.

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

1. Должностной оклад директора муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы олимпийского резерва «Изумруд» г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (далее МАУ ДО СШОР «Изумруд») определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается управлением физической культуры и спорта администрации муниципального образования Славянский район, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

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

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

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

4. Определение размера средней заработной платы работников МАУ ДО СШОР «Изумруд» 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.

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

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников МАУ ДО СШОР «Изумруд» 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. Расчет средней заработной платы работников осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора.

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

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

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

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в

отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

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

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

Приложение № 11
к Положению об оплате
труда работников МАУ
ДО СШОР «Изумруд»

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

_____ Я.В. Карпенко
«_____» _____ 2023 г.

Утверждаю
Директор
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

_____ С.В. Похно
«_____» _____ 2023 г.

ПОРЯДОК проведения тарификации работников

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

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

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

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

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

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

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

7. Кроме того, для определения планового фонда оплаты труда необходимо произвести расчет за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих работников учреждения на период отпуска (перечень должностей утверждается начальником управления физической культуры и

спорта по согласованию с администрацией муниципального образования Славянский район), а также расчет доплаты к заработной плате работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени и выполненные нормы труда (трудовые обязанности) ниже установленного минимального размера оплаты труда. Данные расчеты должны быть приложены к тарификационному списку работников.

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

Приложение № 3
к коллективному договору

Утверждаю:
Директор
МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

_____ С.В. Похно
« _____ » _____ 2023г.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

_____ Я.В. Карпенко
« _____ » _____ 2023 г.

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

Профессии	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и(или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Сторож	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Уборщик служебных помещений			
Дворник			
Коневод			
Водитель			
Механик			
Медицинская сестра			
Ветеринарный врач			
Тренер-наездник лошадей			

Приложение № 4
к коллективному договору

Утверждаю:
Директор
МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

_____ С.В. Похно
« _____ » _____ 2023 г.

_____ Я.В. Карпенко
« _____ » _____ 2023 г.

**Список профессий и работ, при выполнении которых
проводятся периодические бесплатные медицинские осмотры
(Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н)**

№ п/п	Наименование профессий	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов и работ	Периодичность осмотров
1	Директор	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
2	Зам. директора		
3	Зам. директора по АХР		
4	Тренер (включая старшего)		
5	Инструктор – методист физкультурно-спортивной организации (включая старшего)		
6	Сторож		
7	Уборщик производственных и служебных помещений		
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
9	Коневод		
10	Дворник		
11	Ветеринарный врач		
12	Тренер-наездник лошадей		
13	Хореограф		
14	Специалист		
15	Медицинская сестра		
16	Водитель		
17	Механик		

Утверждаю:
Директор
МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

_____ С.В. Похно
«_____» _____ 2023 г.

_____ Я.В. Карпенко
«_____» _____ 2023 г.

**НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СЕРТИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛЬНОЙ
ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ)
ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА ИЛИ СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ**

N п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Коневод	Костюм для защиты от механических загрязнений	1 шт.
		Фартук для защиты от механических воздействий	2 шт.
		Перчатки для защиты от механических воздействий	12 пар
		Головной убор для защиты от механических воздействий	1 шт.
		Обувь для защиты от механических воздействий	1 пара
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт
		Плащ для защиты от воды	1шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Каскетка защитная от механических воздействий	1шт. на 2 года
3	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и	1 пара

		скольжения	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
4	Сторож (вахтер)	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт
		Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
5	Водитель	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических загрязнений	1 шт.
		Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий	1 пара
		Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
6	Медицинская сестра	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт
		Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	До износа
7	Тренер - наездник лошадей	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
8	Механик	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
9	Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических загрязнений	1 шт.
		Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий	1 пара
		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

**Соглашение по охране труда
МАУ ДО СШОР «Изумруд» на 2023 год**

№ п/п	Содержание мероприятий	Сумма Затрат (руб.)	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель
1.	Проведение предварительного и периодического медицинского осмотра работников	90 000	III квартал	директор Похно С.В.
2.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.	25 000	I квартал	директор Похно С.В.
3.	Обеспечение работников, связанных с загрязнением смывающими и обезвреживающими средствами.	15 000	В течение года	директор Похно С.В.
4.	Специальная оценка условий труда	30 000	III квартал	директор Похно С.В.
5.	Оценка профессиональных рисков	25 000	III квартал	директор Похно С.В.
ИТОГО			185 000,00	

Итого: сто восемьдесят пять тысяч рублей 00 коп.

Подписи сторон:

Директор МАУ ДО
СШОР «Изумруд»

С.В. Похно

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Изумруд»

Я.В. Карпенко