

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Первичной профсоюзной организации
ГБУ ДО РС(Я) «СШОР им. Н.С.Тимофеева»
Готовцева Д.А.
« 12 » марта 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:

ГБУ ДО РС(Я) «СШОР им. Н.С.Тимофеева»
Винокуров В.В.
« 12 » марта 2024 г.



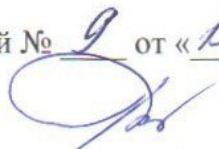
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Республики Саха (Якутия)
«Спортивная школа олимпийского резерва им. Н.С.Тимофеева»

на 2024 – 2026 г. год (годы)

Регистрационный № 9 от «13» 03 2024 года

Начальник:

 Д. Н. Ошеникова

Содержание:

1.	Общие положения.....	3
2.	Обеспечение занятости работников.....	5
3.	Время труда и отдыха.....	9
4.	Оплата и нормирование труда	12
5.	Социальные гарантии и льготы	15
6.	Охрана труда и здоровья.....	17
7.	Гарантии профсоюзной деятельности.....	19
8.	Обязательства выборочного органа первичной профсоюзной организации.....	21
9.	Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон коллективного договора.....	23
	Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	24
	Приложение №2. Перечень работников, которым предоставляется дополнительны оплачиваемый отпуск.....	33
	Приложение №3. Положение об оплате труда работников.....	34
	Приложение №4. Положение о рабочей группе по распределению премиальных выплат, из фонда оплаты труда.....	57
	Приложение №5. Положение о порядке установления премиальных выплат работникам	58
	Приложение №6. Список сотрудников которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями труда.....	69
	Приложение №7. Соглашение по охране труда.....	70

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующий социально – трудовые отношения в ГБУ ДО РС(Я) «СШОР им. Н.С.Тимофеева» и устанавливающее взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Винокурова Василия Васильевича действующего на основании Устава и работниками учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации председателя профсоюза Готовцевой Дианы Александровны.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно–бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников ГБУ ДО РС(Я) «СШОР им. Н.С.Тимофеева», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписывать коллективный договор.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Контроль за ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам текст коллективного договора, содействовать его реализации.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.17. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

2. Обеспечение занятости работников

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются Уставом учреждения, трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57 и ст.60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим **Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка** и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

Условия трудовых договоров, ухудшающих положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда, являются недействительными.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в дополнительном соглашении к трудовому договору два раза в год, в сроки установленные Уставом учреждения, который может быть изменен сторонами с письменного согласия работника до истечения срока дополнительного соглашения.

2.2.4. Заключать срочные трудовые договоры 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.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок п.2 ст. 58 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или количества воспитанников, изменение количества часов по плану спортивной подготовки, проведение эксперимента, изменение программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 50% и более, работников в течение месяца.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев
- работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

2.2.13. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другими дополнительными гарантиями).

2.2.14. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.15. Направлять работников на повышение квалификации, переквалификации, профессиональное обучение без отрыва от производства, а также сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

2.2.16. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.2.17. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет за счет средств работодателя.

2.2.18. Проводить дополнительную профессиональную подготовку административного, общего, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала при условии выполнения этими работниками определенного вида деятельности, требующего особой квалификации.

2.2.19. 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, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

2.2.20. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

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

2.2.22. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3. Время труда и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), а также тренировочным расписанием, годовым календарным планом, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю.

3.4. Для работников администрации, специалистов, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

3.5. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера.

Рабочее время тренеров в период тренировочных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на тренера в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники до 18 лет.

3.8.1. Работодатель может указать в трудовом договоре условие о ненормированном рабочем дне вызываемое производственной необходимостью, обусловленной интересами организации. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени лиц с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной.

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение к работе в выходные и праздничные дни в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.10. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы в соответствии с графиком предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.11. Педагогическим работникам предусмотрен ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня.

3.12. 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 извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.13. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым законодательством РФ (Приложение № 2);

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

При несвоевременной выплате отпускных, ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.16. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для

указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка. Работодатель не вправе отказать в предоставлении такого отпуска даже в случае отсутствия у работника необходимого стажа для его получения. Просьба работника о предоставлении такого отпуска должна быть отражена в соответствующем письменном заявлении.

3.17. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска согласно ст.116 ТК РФ:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день;
- на рождение ребенка – 1 день;
- бракосочетание детей – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 дня;
- похороны близких родственников – 3 дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 10 календарных дней;
- для прохождения обязательного медицинского осмотра – 1 день;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день.

3.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ и ст.263 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней.
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

3.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ

4. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились, что:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК). Порядок оплаты труда работников, устанавливается на основании Положения об оплате труда, устанавливается на основании положения оплаты труда подведомственных учреждений Министерства по физической культуре и спорту РС (Я).

Руководитель обязуется:

4.2. Выплачивать заработную плату работникам на основании Положения об оплате труда работников ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева» не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: 15 и 30 числа каждого месяца.

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

Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников (Приложение № 3).

4.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

4.4. Месячная заработная плата работника за полную ставку не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда в Республике Саха (Якутия).

4.5. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории в соответствии с нормативными документами об оплате труда работников учреждений физкультурно-спортивной направленности Республики Саха (Якутия).

Оплата тренеров-преподавателей производится за количество часов учебно-тренировочной работы за ставку нормируемой части заработной платы в размере 36 часов в неделю. Норма часов тренерско-преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями 15-20 минут.

4.6. Определять наполняемость тренировочных групп и объём тренировочной нагрузки с учётом техники безопасности в соответствии с образовательной программой (учебной программой).

Объём нагрузки больше меньше 20 часов в неделю устанавливать только при письменном согласии работника.

Руководителю учреждения устанавливать учебную нагрузку на новый тренировочный год по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией. Эту работу завершить до окончания тренировочного года и ухода работника в отпуск, для определения тренировочных групп и нагрузки в новом учебном году.

Ознакомить тренерско-преподавательский состав до ухода в очередной отпуск с их тренировочной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Тренировочную нагрузку тренера-преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать ее на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

4.7. Уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки тренера-преподавателя по инициативе работодателя в течение тренировочного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в дополнительном соглашении к трудовому договору и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

- временного увеличения тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту тренировочную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

- уменьшение процентов по оплате труда за одного занимающего допускается при отсутствии воспитанников на занятиях без уважительной причины (по результатам проверки) и оформляется приказом об изменении тренировочной нагрузки.

4.8. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

- в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере;

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора за фактически отработанное время, но не превышающую оплату труда отсутствующего работника до 50% расширение зоны обслуживания

- за расширение зоны обслуживания. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора за фактически исполняемые обязанности, не входящие в круг его основных обязанностей.

4.9. Установить в соответствии с положением, разработанным в учреждении, доплаты, надбавки стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников по согласованию с профсоюзным органом.

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.10. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками, в размерах не ниже установленных нормативных актов Правительства РС (Я).

4.11. Ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

4.12. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.14. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации рассмотрение следующих вопросов:

- установление тренировочной нагрузки на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- проведение мероприятий по аттестации работников школы.

4.15. К оплате труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно результатам специальной оценки условий труда устанавливаются доплаты не менее 4% от оклада. (Приложение № __).

4.16. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.17. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.18. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при индексации размеров должностных окладов.

5. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в соответствии с нормами трудового права:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 122-128, 325 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

5.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

5.2.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;

5.2.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.2.5. Своевременно и полностью перечислять средства в Социальный фонд России для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников учреждения;

5.2.6. В новогодние праздники организовывать для детей работников новогодние подарки за счет средств работодателя и других финансовых источников;

5.2.7. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

5.2.8. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

- работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

5.2.9. Выплачивать тренерско-преподавательскому составу независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим тренерским составом на условиях совместительства и не получающим по основной работе, компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

5.3. На основании приказа министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 г. № 209 все педагогические работники учреждения подлежат аттестации. Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемыми ими должностям на основе их профессиональной деятельности.

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

5.5. Оказать материальную помощь социального характера работнику, в связи с каким – либо событием, согласно заявлению работника, нуждающегося в материальной поддержке. Решение о выплате материальной помощи принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Размер материальной помощи устанавливается индивидуально в пределах фонда оплаты труда или из внебюджетных источников.

Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденному с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.

5.6 Работодатель в пределах средств, предусмотренных в бюджете ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им.Н.С.Тимофеева» в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, обеспечивает Работникам следующие гарантии и компенсации:

5.6.1. Оплачивает один раз в два года проезд любым видом транспорта, в том числе личным, к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, следующим лицам:

- Работникам ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им.Н.С.Тимофеева»;
- Неработающим членам семьи ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им.Н.С.Тимофеева» мужу/жене при предъявлении справки о постановке на учет в центр занятости;
- Несовершеннолетним детям до 18 лет.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение № 7) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Осуществлять работу в учреждении по охране и безопасности труда в порядке и сроки, согласно Трудового Кодекса Российской Федерации, обеспечивать проведение в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

6.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, средств индивидуальной защиты, за счет работодателя.

6.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

- 6.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 6.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.1.14. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.1.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 6.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, за счет организации по мере финансирования;
- 6.1.18. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.
- 6.1.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 6.2. Работник в области охраны труда обязан:
- 6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.
- 6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.4.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.4.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

7.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.2.2. Содействия их занятости;

7.2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.2.4. Соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

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

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного

согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

7.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет ЯРОО «ОПСРФК, СиТ РФ» членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Далее ЯРОО «ОПСРФК, СиТ РФ» перечисляют 50% от членских взносов первичной профсоюзной организации.

7.3.4. В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%.

7.3.5. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

7.3.6. Предоставлять по требованию первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.3.7. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест по охране труда, социальному страхованию и других.

7.3.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- запрещение работы в нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.3.9. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения, осуществлять контроль за распределением стимулирующих выплат.

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.6. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

8.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

8.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

8.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.15. Проводить выверку хода перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

8.16. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

8.17. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

8.18. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

8.19. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

8.20. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

9. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора и ежегодно, на период действия трудового договора, отчитываться на общем собрании работников об их выполнении не позднее 20 января, следующего за отчетным года.

9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников учреждения.

9.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

9.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

9.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

9.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации учредитель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по

коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона о профсоюзах).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников учреждения

« ___ » _____ 2024 года.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
Первичной профсоюзной организации
ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева»
Готовцева Д.А.
« 12 » марта 2024 г.



Приложение № 1
к коллективному договору
УТВЕРЖДАЮ:
Директор
ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева»
Винокуров В.В.
« 12 » марта 2024 г.

Правила внутреннего трудового распорядка работников ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева»

1. Общие положения

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) устанавливается единый трудовой распорядок ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева» (Учреждения).

1.2. Действие Правил распространяется на всех работников, работающих в Учреждении на основании заключенных трудовых договоров, за исключением положений, определяющих единый режим труда и отдыха в отношении работников, которым в соответствии с трудовыми договорами (соглашениями к трудовым договорам) установлен отличающийся от единого режим труда и отдыха.

2. Порядок приема работников на работу

2.1. Основанием для приема на работу в Учреждение служит трудовой договор, заключаемый с лицом, обратившимся с соответствующим письменным заявлением и предъявившим следующие документы:

2.1.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность: временное удостоверение личности гражданина РФ, вид на жительство и т.п.

2.1.2. Надлежащим образом оформленная трудовая книжка, за исключением случаев, когда:

2.1.2.1. Работник поступает на работу на условиях совместительства.

2.1.2.2. Трудовой договор заключается лицом, поступающим на работу впервые.

2.1.2.3. Трудовая книжка у лица, поступающего на работу, отсутствует (например, в связи с утратой), либо непригодна к дальнейшему использованию по назначению.

2.1.3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случая, когда трудовой договор заключается лицом, поступающим на работу впервые.

2.1.4. Свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории Российской Федерации (ИНН).

2.1.5. Документы воинского учета, за исключением случая, когда лицо, поступающее на работу, не является военнообязанным (не подлежит призыву на военную службу).

2.1.6. Документ об образовании, о квалификации или наличии у лица, поступающего на работу, специальных знаний.

2.1.7. Справка из правоохранительных органов об отсутствии судимости (для тренерского и учебно-вспомогательного состава).

2.1.8. До поступления на работу работодатель обязан направить лицо, поступающее на работу на медицинскую комиссию.

2.2. Представленные лицом, поступающим на работу, документы подлежат предварительной проверке ответственным за ведение кадрового делопроизводства.

2.3. При появлении сомнений в подлинности документов или содержащихся в них сведений направляется запрос организации (учреждению, предприятию), выдавшей соответствующий документ. От лица, поступающего на работу, в этой связи запрашиваются письменные объяснения. До получения документального подтверждения подлинности документов (сведений), вызывающих сомнения, процедура заключения трудового договора приостанавливается.

2.4. Лицу, поступающему на работу, может быть отказано в заключении трудового договора, если:

2.4.1. Возраст лица, поступающего на работу, не достиг 16 лет.

2.4.2. У лица, поступающего на работу, имеются документально подтвержденные медицинские противопоказания для выполнения работы (трудовой функции), которую ему предполагается поручить в соответствии с трудовым договором.

2.4.3. В отношении лица, поступающего на работу, действует приговор суда о лишении права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью) в соответствии с трудовым договором.

2.4.4. В отношении лица, поступающего на работу, действует постановление уполномоченного органа (должностного лица) об административном наказании, исключающем возможность исполнения соответствующих обязанностей в соответствии с трудовым договором.

2.4.5. Отсутствие у лица, поступающего на работу, документа об образовании (квалификации) или о наличии специальных знаний, если выполнение поручаемой в соответствии с трудовым договором работы (трудовой функции) требует таких знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативно-правовым актом.

2.4.6. Истек срок действия (приостановлено действие на срок свыше необходимого для документального оформления приема на работу) специального права (лицензии, права на управление транспортным средством и др.) либо лицо, поступающее на работу, лишено такого специального права, вследствие чего невозможно выполнение поручаемой ему работы (трудовой функции).

2.5. Если никаких правовых препятствий для заключения трудового договора не выявлено, лицо, поступающее на работу, и Работодатель приступают к согласованию условий трудового договора.

2.6. После согласования условий трудового договора Работодатель обязан под роспись в Журнале ознакомления с локальными нормативными актами ознакомить лицо, поступающее на работу, с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью данного лица.

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не предусмотрено этим договором.

2.8. В трудовом договоре должны быть указаны:

2.8.1. Сведения о фамилии, имени, отчестве работника и документе, удостоверяющем его личность.

2.8.2. Сведения о наименовании работодателя, а также о присвоенном ему идентификационном номере налогоплательщика (ИНН).

2.8.3. Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основании, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями.

2.8.4. Сведения о месте и дате заключения трудового договора.

2.8.5. Обязательные условия трудового договора. Дополнительные и прочие условия включаются в трудовой договор с согласия работника и Работодателя.

2.8.6. Обязательным условием, внесенным в трудовой договор является согласие работника на обработку его персональных данных.

2.9. К числу обязательных условий трудового договора относятся:

2.9.1. Условие о месте работы, предоставляемом работнику для выполнения поручаемой работы (трудовой функции).

2.9.2. Условие о трудовой функции: работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретном виде поручаемой работнику работы.

2.9.3. Условие о дате начала работы работником.

2.9.4. Условие о сроке действия трудового договора, заключаемого с работником на определенный период, и основаниях для заключения трудового договора на определенный срок в соответствии с федеральным законодательством.

2.9.5. Условие об оплате труда работника с указанием размера должностного оклада, размеров доплаты, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику, а также сроков их выплаты.

2.9.6. Условие о режиме рабочего времени и времени отдыха если в отношении данного работника эти показатели отличаются от общих правил, действующих у Работодателя.

2.9.7. Условие о компенсации за ненормированную работу, тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда если работник принимается на работу в соответствующих условиях (с указанием характеристик условий труда на рабочем месте).

2.9.8. Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с федеральным законодательством.

2.10. При выявлении недостающих сведений их следует внести в трудовой договор на основании соответствующих документов. При выявлении недостающих условий их следует зафиксировать в дополнительном соглашении к трудовому договору, в дальнейшем рассматриваемым в качестве его неотъемлемой части.

2.11. О приеме на работу Работодатель издает приказ по кадрам. Приказ о приеме на работу издается на основании трудового договора и объявляется под роспись работнику в течение трех рабочих дней с даты издания.

2.12. На основании приказа о приеме на работу в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

2.13. По письменному заявлению работника Работодатель обязан (в течение трех рабочих дней с даты подачи заявления) безвозмездно выдать работнику надлежащим образом оформленные копии документов, связанных с приемом на работу.

2.14. Изменение ранее определенных условий трудового договора допускается на основании письменного соглашения сторон, которое после вступает в действие с даты подписания Работником и Работодателем и в дальнейшем рассматривается в качестве неотъемлемой части трудового договора.

3. Порядок прекращения трудовых договоров с работниками

3.1. Прекращение трудового договора допускается по основаниям, предусмотренным:

- Федеральным законодательством о труде.
- Нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- Коллективным договором.
- Трудовым договором с соответствующим работником.

3.2. Заключение между работником и Работодателем соглашения о досрочном прекращении трудового договора допускается на основании их предварительной договоренности, подтвержденной документально.

3.3. Соглашение о прекращении трудового договора заключается в письменной форме, в двух экземплярах. Соглашение о прекращении трудового договора вступает в силу после подписания работником и Работодателем. В соглашении может быть определена дата вступления его в силу, которая одновременно будет являться и датой прекращения трудового договора.

3.4. В период между подписанием соглашения и установленной этим же соглашением датой вступления его в действие каждая сторона вправе отозвать свою подпись.

3.5. Работник обязан предупредить Работодателя о своем намерении досрочно прекратить (расторгнуть) трудовой договор в письменной форме и не позднее, чем за две недели до предполагаемой даты своего увольнения.

3.6. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. На основании письменного предупреждения Работодатель к дате, определенной в качестве последнего дня работы, обязан обеспечить Работнику надлежащий расчет.

3.7. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иным федеральным законом, нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, пунктом коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным работником, Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3.8. О прекращении трудового договора Работодатель издает приказ по кадрам. Приказ о прекращении трудового договора издается на основании документов, подтверждающих законность и обоснованность увольнения, и объявляется под роспись работнику не позднее даты его увольнения, за исключением случаев, когда работник отсутствует на работе по уважительным причинам либо по причинам, не зависящим от Работодателя.

3.9. На основании приказа о прекращении трудового договора в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

3.10. По письменному заявлению работника Работодатель обязан (в течение трех рабочих дней с даты подачи заявления) безвозмездно выдать работнику надлежащим образом оформленные копии документов, связанных с прекращением трудового договора, а также рекомендательное письмо к новому работодателю.

3.11. В последний день работы Работнику выдается под роспись надлежащим образом оформленная трудовая книжка. Выдача трудовой книжки может, в зависимости от обстоятельств увольнения, производиться иным законным образом.

4. Основные права и обязанности работников

Основные права и обязанности работника заключаются в следующем:

4.1. Работник имеет право:

4.1.1. Изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором.

4.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

4.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

4.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

4.1.5. 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.

4.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

4.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором.

4.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

4.1.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

4.1.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

4.1.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

4.1.12. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

4.1.13. Социальное страхование в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

4.2. Работник обязан:

4.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

4.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

4.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.2.4. Выполнять установленные нормы труда.

4.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.2.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

4.2.7. 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.

4.3. Прочие права и обязанности работника определяются коллективным договором, заключенным с ним трудовым договором и соглашениями к трудовому договору.

5. Основные права и обязанности работодателя

Основные права и обязанности Работодателя состоят в следующем:

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде.

5.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

5.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором.

5.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

5.1.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

5.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

5.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

5.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с федеральным законодательством о труде, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

5.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

5.2.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

5.2.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

5.2.10. 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.

5.2.11. 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.

5.2.12. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

5.2.14. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором.

5.3. Прочие права и обязанности Работодателя определяются коллективным договором, а в отношении конкретных работников заключенным с ними трудовыми договорами и соглашениями к трудовым договорам.

6. Единый режим труда и отдыха

6.1. Режим труда и отдыха сочетание периодов рабочего времени и времени отдыха, установленное в отношении работников. В соответствии с трудовыми договорами режим труда и отдыха отдельных работников может отличаться от единого режима, распространяющегося на всех работников.

6.2. Для аппарата управления персоналом, специалистов, инструкторов-методистов учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.2.1. Единый режим труда и отдыха для данных работников в течение рабочего дня (понедельник – пятница) предусматривает:

Начало рабочего дня — 09 часов 00 минут.

Обеденный перерыв — 13.00 – 14.00.

Окончание рабочего дня — 18 часов 00 минут.

6.3. Для педагогических работников: тренеров-преподавателей, старших тренеров преподавателей, инструкторов-методистов, старших инструкторов-методистов устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

Согласно расписанию тренировочных занятий 18 академических часов, согласно расписанию документационной работы 18 методических часов, с учетом перерыва на обед. Режим труда для данной категории работников устанавливается в соответствии с расписанием занятий.

6.4. Женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установить сокращенную продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю». По выбору работника с понедельника по четверг по 8 часов - с 09:00 ч. до 17:00 ч. или в пятницу 4 часа - с 09:00 ч до 13:00 ч.

6.5. Нормальная продолжительность рабочего времени работников сокращается на один час накануне выходных и нерабочих праздничных дней, а при совпадении выходного с нерабочим праздничным днем, которому предшествует рабочий день — на два часа.

6.6. Для работников администрации, специалистов, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Если у тренеров-преподавателей по расписанию в воскресный день проводятся занятия, то выходным днем у него может любой другой день недели. Не допускается работа тренерско-преподавательского состава без выходного дня.

Допускается работа работника в выходной день (проведение соревнований и других спортивно-массовых мероприятий, выезд на соревнования за пределы района, учебно-тренировочные сборы за пределами района). Выходным днем считать следующий после проведенного мероприятия день. По заявлению работника разрешается перенести выходной на другой день до окончания календарного года.

6.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, не относящимся к педагогическим работникам, продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

6.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с продолжительностью 24 календарных дня.

6.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами:

- педагогическим работникам не менее 4 календарных дней;
- работникам, не относящимся к педагогическим работникам, не менее 14 календарных дней.

7. Меры поощрения

7.1. Применение Работодателем мер поощрения за особые отличия в труде осуществляется на основании личного решения либо по ходатайству непосредственного руководителя соответствующего работника.

7.2. О поощрении работника Работодателем издается приказ по кадрам. На основании приказа в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

7.3. Работодателем могут быть применены к работникам следующие меры поощрения:

- Объявление благодарности.
- Награждение ценным подарком.
- Награждение денежной премией.
- Повышение в должности.
- Снятие ранее объявленного дисциплинарного взыскания до истечения 12-месячного срока с даты его объявления.

8. Меры взыскания

8.1. Общий порядок применения дисциплинарных взысканий предусматривает:

8.1.1. Получение в течение двух рабочих дней письменных объяснений от работника в связи с совершением дисциплинарного проступка.

8.1.2. Составление акта в случае отказа работника от предоставления письменных объяснений.

8.1.3. Установление вины работника на основании письменных объяснений или, в случае отказа от их предоставления на основании материалов внутреннего расследования.

8.1.4. Определение вида дисциплинарного взыскания, адекватного тяжести совершенного работником проступка (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям).

8.1.5. Подготовку проекта приказа (распоряжения) о наказании работника на основе соответствующих документов.

8.1.6. Объявление приказа (распоряжения) о наказании работнику под роспись в течение трех рабочих дней с даты издания, не считая документально подтвержденного времени отсутствия работника на работе (лист временной нетрудоспособности, акт об отстранении от работы и т.п.).

8.1.7. Составление акта об отказе работника от ознакомления с приказом (распоряжением).

8.1.8. Внесение на основании приказа сведений о дисциплинарном взыскании в Журнал учета. Запись в трудовую книжку вносится только в случае, если взысканием является увольнение работника.

8.2. За каждый совершенный работником дисциплинарный проступок Работодателем может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.3. Работник в течение года с даты применения дисциплинарного взыскания, не подвергавшийся новому дисциплинарному взысканию, по истечении указанного срока считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В том случае, если до истечения указанного срока дисциплинарное взыскание будет признано сыгравшим свою роль, дисциплинарное взыскание может быть снято с работника, о чем Работодатель издает соответствующий приказ.

8.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя или заместителя руководителя структурного подразделения производится Работодателем как по своей инициативе, так и по требованию представительного органа работников (при наличии достаточных оснований).

8.5. С правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники Учреждения. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный правилами.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель

Первичной профсоюзной организации

ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева»

Готовцева Д.А.

« 12 » марта 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева»

Винокуров В.В.

2024 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ****работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск**

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по итогам специальной оценки труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней согласно ст. 117 ТК;
- Работникам, являющимся донорами крови и ее компонентов предоставляются гарантии согласно ст. 186 ТК;
- Предоставляется работникам отпуск ст.128 ТК РФ (с сохранением заработной платы в виде отгулов):
 - Одиноким матерям, имеющим детей до 14 лет – 2 дня;
 - Отцам, воспитывающих детей до 14-летнего возраста без матери – 2 дня;
 - Женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет – 2 дня;
 - Работникам, имеющим детей-инвалидов и инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет – 2 дня;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Приложение № 2
К приказу №54 от «11» марта 2024 года

Приложение № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Первичной профсоюзной организации
ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С.Тимофеева»

Готовцева Д.А.

« 11 » марта 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева»

Винокуров В.В.

« 11 » марта 2024 г.



Положение
об оплате труда работников
ГБУ ДО РС(Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева»
(с учетом внесенных изменений приказами №05 от 10.01.2023 г.,
№135 от 08.06.2023 г., №54 от 11.03.2024 г.)
В новой редакции с учетом Постановления Правительства РС(Я)
№605 от 20.12.2023.

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников ГБУ ДО РС(Я)
«Спортивная школа олимпийского резерва им. Н.С. Тимофеева»
(с учетом внесенных изменений приказами №05 от 10.01.2023 г., №135 от 08.06.2023г.,
№54 от 11.03.2024 г.)
В новой редакции на основании Постановления Правительства РС(Я) №605 от
20.12.2023.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия) (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Федеральным [законом](#) Российской Федерации от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" с изменениями;

- Постановлением Правительства РФ от 30.09.2021 № 1661 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие физической культуры и спорта";

- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27 февраля 2012 года [N 165н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", от 5 мая 2008 года [N 216н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" и от 6 августа 2007 года [N 526](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", от 29 мая 2008 года [N 248н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 3 июля 2008 года [N 305н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок", от 12 августа 2008 года [N 417н](#) "О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года [N 248н](#)", от 26 августа 2010 г. [N 761н](#) "Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "квалификационные характеристики должностей работников образования";

-Методическими рекомендациями по формированию системы оплат труда тренеров-преподавателей и специалистов, осуществляющих подготовку спортивного резерва в области спорта инвалидов, в образовательных государственных (муниципальных) учреждениях;

-Приказом Министерства спорта России от 30.10.2015 № 999 "Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации";

-Постановлением Правительства РС(Я) от 28.08.2017 N 290 "О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)";

- Постановлением Правительства РС(Я) № 531 от 30.08.2022 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия)»;

- "Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений".

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- условия и порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- условия и порядок премирования;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, надбавки к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Установить, надбавку к окладу для работников учреждений, включенных в перечень организаций, использующих наименование «Олимпийский», по решению руководителя учреждения в размере до 1,00.

1.6. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), предоставленных государственным бюджетным учреждениям в виде субсидии **на финансовое обеспечение выполнения государственного задания** (с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов).

1.7. Фонд оплаты труда в государственных учреждениях формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников данного учреждения. Размеры надбавок и иных выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

2. Условия оплаты труда работников физической культуры и спорта

Размеры должностных окладов работников физической культуры и спорта учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников физической культуры и спорта, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 года № 999 "Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации":

Таблица № 1

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ "Работники физической культуры и спорта первого уровня"		

1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	10 155
2 квалификационный уровень	Спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	10 763
ПКГ "Работники физической культуры и спорта второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	13 547
2 квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды РС(Я); тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	14 360
3 квалификационный уровень	Инструктор-методист спортивной сборной команды РС(Я) по адаптивной физической культуре; начальник водной станции; начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	15 173
ПКГ "Работники физической культуры и спорта третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Аналитик (по виду или группе видов спорта); врач по спортивной медицине спортивных сборных команд РС(Я); механик спортивной сборной команды РС(Я); начальник отдела (по виду или группе видов спорта); специалист спортивной сборной команд РС(Я) (по виду спорта); тренер спортивной сборной команд РС(Я) (по виду спорта)	16 065
2 квалификационный уровень	Начальник спортивной сборной команд РС(Я) (по виду спорта); старший тренер спортивной сборной команд РС(Я) (по виду спорта)	17 028
ПКГ "Работники физической культуры и спорта четвертого уровня"		
	Главный тренер спортивной сборной команд РС(Я) (по виду спорта); государственный тренер (по виду спорта), начальник управления (по виду или по группе видов спорта)	17 766

Продолжительность рабочего времени для тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 24 часов в неделю. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

За тренерскую работу, выполняемую работником, с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату рекомендуется производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.1. Настоящим Положением работникам физической культуры и спорта устанавливаются повышающие надбавки к окладу:

- 1) надбавка к окладу за выслугу лет;
- 2) надбавка за квалификационную категорию;
- 3) надбавка за ученую степень;
- 4) персональная доплата;

2.1.1. Надбавка к окладу за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам, для которых учреждение является основным местом работы, в зависимости от стажа работы по специальности:

- при выслуге от 1 до 5 лет - 5 процентов;
- при выслуге от 5 лет до 10 лет - 10 процентов;
- при выслуге от 10 лет - 15 процентов.

2.1.2. Надбавка за квалификационную категорию:

Таблица №2

Для тренеров и других специалистов*

Уровень квалификации	Размер надбавки (%)
Высшая квалификационная категория	15
Первая квалификационная категория	10
Вторая квалификационная категория	5

* Инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физкультуре; старший инструктор-методист по адаптивной физкультуре.

2.1.3. Надбавка к окладу за ученую степень

За наличие ученой степени предусматриваются надбавки в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук – 5 процентов;
- ученая степень доктора наук – 10 процентов.

Надбавка к окладу за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

2.1.4. Персональная доплата

Размер персональной доплата определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры ФОТ, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры ФОТ. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.2. Настоящим Положением работникам физической культуры и спорта устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

- 1) Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды);
- 2) Выплаты молодым специалистам;
- 3) Выплаты за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);
- 4) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 5) Выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;
- 6) Надбавка за подготовку спортсменов по этапам спортивной подготовки.

2.2.1. Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды). Размер надбавки за подготовку одного спортсмена высокого класса устанавливается для тренеров и иных специалистов со дня, показанного спортсменом результата, до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (например, до следующих Олимпийских игр или чемпионата мира), по всем остальным пунктам - в течение одного календарного года согласно таблице № 3.

Критерии по установлению надбавки разрабатываются учреждением и утверждаются локальным актом.

Таблица № 3

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер надбавки от ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды) (в %)	Рекомендуемый размер надбавки к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) (в %)	
				тренерскому составу	иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 50	до 5	до 2,5
		участие	до 40	до 4	до 2
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 50	до 5	до 2,5
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 30	до 3	до 1,5
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 50	до 5	до 2,5
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 30	до 3	до 1,5
		участие	до 20	до 2	до 1
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 30	до 3	до 1,5
		4 - 6	до 20	до 1	до 1
		участие	до 10	до 1	до 0,5
1.5.	Прочие официальные	1	до 30	до 3	до 1,5

	международные спортивные соревнования	2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	до 10	до 1	до 0,5
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 50	до 5	до 2,5
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 30	до 3	до 1,5
		участие	до 20	до 2	до 1
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 30	до 3	до 1,5
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	до 10	до 1	-
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 30	до 3	до 1,5
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	до 10	до 1	-
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 20	до 2	до 1
		2 - 3	до 10	до 1	-
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 50	до 5	до 2,5
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 3	до 1,5
		участие	до 20	до 2	-
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 30	до 3	до 1,5
		4 - 6	до 20	до 2	-
		участие	до 10	до 1	-
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 30	до 3	до 1,5
		2 - 3	до 20	до 2	-
		4 - 6	до 10	до 1	-
		участие	-	-	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и	1	до 20	до 2	до 1
		2 - 3	до 10	до 1	-

	всероссийских официальных спортивных соревнованиях	4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-

Если в период действия установленной надбавки спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

2.2.2. Выплаты молодым специалистам. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава рекомендуется применять надбавки молодым специалистам.

- 10 процентов к должностному окладу - молодому специалисту;

Надбавка молодым специалистам устанавливается тренерам в возрасте до 30 лет в течение 3-х первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

- состоят в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей спортивную подготовку на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку;

- участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.

2.2.3. Выплаты за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) (Методические рекомендации N ВМ-04-10/2554);

Таблица № 4

Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (в %)
За высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	20

2.2.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 100 процентов. Критерии по установлению надбавки приведены в приложении №2.

2.2.5. выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;

Таблица № 5

**Размеры выплат за опыт и достижения работникам,
имеющим государственные и ведомственные звания и награды**

Наименование выплаты	Размер надбавки (в %)
За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, За почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР"	15
За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	10
За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР", За почетный знак "Отличник физической культуры и спорта"	15
Другие ведомственные награды и звания	5

2.2.6. Надбавка за подготовку спортсменов по этапам спортивной подготовки:

Таблица №6

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Надбавка к оклад Рекомендуемые размеры норматива оплаты, в % от ставки заработной платы тренера за подготовку одного занимающегося у		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
1	2	3	4	5
Этап начальной подготовки	1 год обучения	До1,5	До1,5	До1,5
	свыше 1 года обучения	до 3	До2,5	До2
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	1 - 2 год обучения	До5	До4	До3
	свыше 2-х лет обучения	До8	До6	До5
Этап спортивного совершенствования	до года	До12	До10	До9
	свыше года	До20	До17	До15
Этап высшего спортивного мастерства	весь период	До100		

Виды спорта рекомендуется распределять по группам:

I группа видов спорта - все олимпийские виды спорта, кроме игровых;

II группа видов спорта - олимпийские игровые виды спорта, а также не олимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета;

III группа видов спорта - все другие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Критерии по установлению надбавки разрабатывается учреждением и утверждается локальным актом.

Надбавки рекомендуется осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых организацией на оплату труда работников.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей государственного (муниципального) задания;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации, осуществляющей спортивную подготовку (тренировочных сборов, соревновательных мероприятий, подготовки организации, осуществляющей спортивную подготовку, к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и т.д.);

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

Премирование работников организации, осуществляющей спортивную подготовку, производится по решению руководителя организации. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления рекомендуется устанавливать коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы рекомендуется осуществлять на основании распорядительного акта организации (приказа руководителя). При этом в локальном нормативном акте организации (например, в положении о материальном стимулировании) целесообразно устанавливать максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы (допустим, не более трех должностных окладов в год) и порядок определения размера премиальной выплаты по итогам работы (в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере).

Премиальные выплаты по итогам работы рекомендуется осуществлять за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в организации на текущий год.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

3.1. Размеры окладов педагогических работников, на которых не распространяется действие указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 г №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от

28.12.2012 г №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ.

Таблица № 7

Размеры должностных окладов работников образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ "Педагогические работники"		
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	7 087
ПКГ " Учебно-вспомогательный персонал второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	8 271
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	8 767
ПКГ "Педагогические работники"		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9209
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9760
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10311
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-педагог (логопед)	10862
ПКГ "Руководители структурных подразделений"		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением; кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей «*»	12 395
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) : кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора , учебно-консультационного пункта, учебной (производственной) мастерской учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	13 139
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	13 883

3.2. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие надбавки к окладу:

- 1) надбавка за выслугу лет;
- 2) надбавка за наличие квалификационной категории;
- 3) надбавка за наличие ученой степени;
- 4) надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

- 5) надбавка молодым специалистам;
- 6) персональная доплата;
- 6) надбавка за интенсивность труда;
- 7) надбавка за высокие результаты работы.

3.2.1. Надбавка за выслугу лет

Надбавка лет устанавливается всем работникам, для которых учреждение является основным местом работы, в зависимости от общего стажа работы:

- при выслуге от 1 до 5 лет - 5 процентов;
- при выслуге от 5 лет до 10 лет - 10 процентов;
- при выслуге от 10 лет - 15 процентов.

3.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории

Таблица № 8

Категория	Размер надбавки (в %)
<i>Педагогическим работникам</i>	
Соответствие занимаемой должности	5
Первая категория	10
Высшая категория	20

3.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

За наличие ученой степени предусматриваются надбавки в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук – 5 процентов;
- ученая степень доктора наук – 10 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

3.2.4. Надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

За наличие почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия предусматриваются надбавки в следующих размерах:

- почетное звание – 10 процентов;
- отраслевой (ведомственный) знак отличия – 5 процентов.

Надбавки к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

3.2.5. Надбавка молодым специалистам.

В целях привлечения и укрепления кадрового состава рекомендуется применять надбавку молодым специалистам – 5 процентов к окладу.

Надбавка молодым специалистам устанавливается педагогическим работникам в возрасте до 30 лет в течение 3 первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

- состоят в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку;

- участвуют в разработке и реализации соответствующей образовательной программы.

3.2.6. Персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры ФОТ, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой

работнику учреждения после введения новой структуры ФОТ. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.2.7. Надбавка за интенсивность труда.

В целях мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ устанавливается надбавка в размере до 100 процентов по приказу руководителя.

3.2.8. Надбавка за высокие результаты работы.

Выплаты за высокие результаты работы устанавливается в размере до 100 процентов. Критерии по установлению надбавки разрабатываются учреждением и утверждаются локальным нормативно правовым актом.

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

3.4. Размер выплат по надбавкам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие надбавки.

3.5. Применение надбавок к окладу носит стимулирующий характер.

3.6. Надбавки к окладу, кроме надбавки по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.7. Надбавки, за исключением надбавки по квалификационному уровню, применяются при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Решение об установлении соответствующих надбавок к окладу принимается руководителем.

3.8. Порядок и условия установления премий предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

3.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

3.3. Настоящим Положением педагогическим работникам, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

1) надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды);

2) выплаты за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

3) надбавка за подготовку спортсменов по этапам спортивной подготовки.

3.3.1. Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды). Размер надбавки за подготовку одного спортсмена высокого класса устанавливается для тренеров-преподавателей и иных специалистов, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки со дня показанного спортсменом результата до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (например, до следующих Олимпийских игр или чемпионата мира), по всем остальным пунктам – в течение одного календарного года согласно таблице №8.1.

Таблица №8.1

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер надбавки от ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды) (в %)	Рекомендуемый размер надбавки к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) (в %)	
				тренерскому составу	иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					

1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 50	до 5	до 2,5
		участие	до 40	до 4	до 2
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 50	до 5	до 2,5
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 30	до 3	до 1,5
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 50	до 5	до 2,5
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 30	до 3	до 1,5
		участие	до 20	до 2	до 1
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 30	до 3	до 1,5
		4 - 6	до 20	до 1	до 1
		участие	до 10	до 1	до 0,5
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 30	до 3	до 1,5
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	до 10	до 1	до 0,5
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 50	до 5	до 2,5
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 30	до 3	до 1,5
		участие	до 20	до 2	до 1
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 30	до 3	до 1,5
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	до 10	до 1	-
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 30	до 3	до 1,5
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	до 10	до 1	-
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 20	до 2	до 1
		2 - 3	до 10	до 1	-

		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 50	до 5	до 2,5
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 3	до 1,5
		участие	до 20	до 2	-
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 30	до 3	до 1,5
		4 - 6	до 20	до 2	-
		участие	до 10	до 1	-
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 30	до 3	до 1,5
		2 - 3	до 20	до 2	-
		4 - 6	до 10	до 1	-
		участие	-	-	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 20	до 2	до 1
		2 - 3	до 10	до 1	-
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-

Рекомендуемые размеры надбавки за подготовку спортсмена высокого класса в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья

Статус официального спортивного соревнования	Занятое место (результат)	Рекомендуемые размеры надбавки тренерам, тренерам-преподавателям за подготовку одного спортсмена высокого класса в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья (в %)	
		Паралимпийские, сурдлимпийские виды спорта	Прочие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта
Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1	до 200	-
	2 - 3	до 150	-
Чемпионат мира, Европы	1	до 150	до 100
	2	до 140	до 90
	3	до 130	до 80
Кубок мира (финал)	1 - 3	до 120	до 90
Кубок Европы (финал)	1 - 3	до 110	до 80
Чемпионат России	1	до 100	до 90
	2	до 90	до 75
	3	до 70	до 60

Кубок России (финал)	1	до 80	до 60
Финалы официальных всероссийских спартакиад, первенства России, финалы официальных всероссийских соревнований среди спортивных школ, Всероссийские игры глухих	1 - 3	до 80	до 70
Первенство мира, Европы	1	до 90	до 80
	2	до 85	до 75
	3	до 80	до 70

Размер надбавки за подготовку спортсмена высокого класса в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается по наивысшей надбавке на основании протоколов (копий протоколов, выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленной надбавки спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Критерии по установлению надбавки разрабатываются учреждением и утверждаются локальным актом.

3.3.2. Выплаты за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО).

Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (в %)
За высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	20

3.3.3. Надбавка за подготовку спортсменов по этапам спортивной подготовки.

Таблица N 8.3.

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Рекомендуемые размеры норматива оплаты в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
1	2	3	4	5
Этап начальной подготовки	1 год обучения	до 1,5	до 1,5	до 1,5
	свыше 1 года обучения	до 3	до 2,5	до 2
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	1 - 2 года обучения	до 5	до 4	до 3
	свыше 2-х лет обучения	до 8	до 6	до 5
Этап спортивного совершенствования	до года	до 12	до 10	до 9
	свыше года	до 20	до 17	до 15
Этап высшего спортивного мастерства	весь период	до 100		

Виды спорта рекомендуется распределять по группам:

I группа видов спорта - все олимпийские виды спорта, кроме игровых;

II группа видов спорта - олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета;

III группа видов спорта - все другие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Критерии по установлению надбавки разрабатываются учреждением и утверждаются локальным актом.

3.3.4. Надбавка за подготовку одного занимающегося в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Размеры надбавки тренера-преподавателя за подготовку занимающихся, спортсменов, у которых функциональные возможности для занятий определенным видом спорта ограничены значительно и которые вследствие этого нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях, могут быть увеличены.

Таблица N 8.4.

**Рекомендуемые надбавки
за одного занимающегося в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными
возможностями здоровья**

Этап многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Рекомендуемые размеры норматива оплаты, в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением ОДА	спорт ментальных инвалидов
Начальная подготовка	До года	до 6,7	до 2,8	до 6,7	до 3,3
	Свыше года	до 10	до 5	до 12,5	до 5,6
Учебно-тренировочный	До года	до 16,7	до 7,4	до 22,2	до 8,5
	Второй и третий	до 33,3	до 12,5	до 33,3	до 16,7
	Свыше 3 лет	до 37	до 18,5	до 55	до 22,2
Совершенствование спортивного мастерства	До года	до 50	до 25	до 50	до 33,3
	Свыше года	до 50	до 33,3	до 50	до 33,3
Высшее спортивное мастерство	Весь период	до 55	до 45	до 55	до 45

Критерии по установлению надбавки разрабатываются учреждением и утверждаются локальным актом.

Надбавки рекомендуется осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых организацией на оплату труда работников.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

4.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов служащих

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	10 038
2 квалификационный уровень	10 098
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	10 267
2 квалификационный уровень	10 432
3 квалификационный уровень	11 274
4 квалификационный уровень	11 778
5 квалификационный уровень	12 620
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	12 788
2 квалификационный уровень	13 293
3 квалификационный уровень	14 304
4 квалификационный уровень	15 144
5 квалификационный уровень	15 901
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	17 163
2 квалификационный уровень	17 669
3 квалификационный уровень	18 004

4.2. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие надбавки к окладу:

- 1) надбавка за выслугу лет;
- 2) надбавка за ученую степень;
- 3) надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- 4) персональная доплата;
- 5) надбавка за интенсивность труда;
- 6) надбавка за высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам, для которых учреждение является основным местом работы, в зависимости от общего стажа работы:

при выслуге от 1 до 5 лет – 5 процентов;

при выслуге от 5 до 10 лет – 10 процентов;

при выслуге от 10 лет – 15 процентов.

4.2.2. Надбавка за ученую степень.

За наличие ученой степени предусматриваются надбавки в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – 5 процентов;

Ученая степень доктора наук – 10 процентов.

4.2.3. Надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

За наличие почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия предусматриваются надбавки в следующих размерах:

Почетное звание – 10 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия – 5 процентов.

Надбавки к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

4.2.4. Персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.2.5. Надбавка за интенсивность труда.

В целях мотиваций работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ устанавливается надбавка до 50 процентов по приказу руководителя.

4.2.6. Надбавка за высокие результаты работы.

Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются до 50 процентов. Критерии по установлению надбавки разрабатываются учреждением и утверждаются локальным нормативно-правовым актом.

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

4.4. Размер выплат по надбавкам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие надбавки.

4.5. Применение надбавок к окладу носит стимулирующий характер.

4.6. Надбавки к окладу, кроме надбавки по квалификационному уровню, устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.7. Надбавки, за исключением надбавки по квалификационному уровню применяются при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Решение об установлении соответствующих надбавок к окладу принимается руководителем.

4.8. Порядок и условия установления премий предусмотрены разделом 8 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Размеры окладов работников, выполняющих работы по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Таблица № 10

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих

	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 805
2 квалификационный уровень	9 271
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	10 038
2 квалификационный уровень	10 406
3 квалификационный уровень	10 847
4 квалификационный уровень	11 218

5.2. Положение предусматривает установление надбавок к окладу:

- 1) надбавка за выслугу лет;
- 2) надбавка за наличие классности водителям автомобилей;
- 3) персональная доплата;
- 4) надбавка за специфику работы;
- 5) надбавка за интенсивность труда;
- 6) надбавка за высокие результаты работы.

5.2.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам, для которых учреждение является основным местом работы, в зависимости от общего стажа работы:

- при выслуге от 1 до 5 лет – 5 процентов;
- при выслуге от 5 лет до 10 лет – 10 процентов;
- при выслуге от 10 лет – 15 процентов.

5.2.2. Надбавка за наличие классности водителям автомобилей.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей в следующих размерах:

- Имеющим 1 класс- 25 процентов;
- Имеющим 2 класс – 10 процентов.

5.2.3. Персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

5.2.4. Надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается работнику в целях мотивации работников к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов, за выполнение срочных и особо важных работ в размере до 0,8.

5.2.5. Надбавка за интенсивность труда.

В целях мотивации работников к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ устанавливается надбавка в размере до 50 процентов по приказу руководителя.

5.2.6. Надбавка за высокие результаты работы.

Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в размере до 50 процентов. Критерии по установлению надбавки разрабатываются учреждением и утверждаются локальным нормативно-правовым актом.

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

5.4. Размер выплат по надбавкам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие надбавки.

5.5. Применение надбавок к окладу носит стимулирующий характер.

5.6. Надбавки к окладу, кроме надбавки по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.7. Надбавки, за исключением надбавки по квалификационному уровню, применяются при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Решение об установлении соответствующих надбавок к окладу принимается руководителем.

5.8. Порядок и условия установления премий предусмотрены разделом 8 настоящего Положения.

5.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемым в установленном порядке, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется условиями трудового договора;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу.

6.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными факторами производственной среды и трудового процесса, устанавливается в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации (в новой редакции) и Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 г «О специальной оценке условий труда».

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты – 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6.4. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет :

Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

6.5. Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего руководителя без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

7.1. Оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя. Средняя заработная плата работников основного персонала определяется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7.2. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по сфере деятельности "Физическая культура и спорт", "Образование", для расчета средней заработной платы и определения размеров окладов руководителей подведомственных учреждений: тренеры (включая старшего), тренеры-преподаватели (включая старшего), инструкторы (включая старшего); воспитатели (включая старшего), методисты (включая старшего), педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, социальные педагоги, педагоги-психологи, мастера производственного обучения, учителя, преподаватели.

7.3. Группы по оплате труда руководителей устанавливаются в следующем размере:

Таблица №11

Группы по оплате труда руководителей	Количество основного персонала	Коэффициент кратности
1 группа	75 и более	до 3

2 группа	от 30 до 75	до 2,75
3 группа	менее 30	до 2,5

7.4. При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям работников основного персонала, премиальные выплаты, материальная помощь.

7.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

7.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются премирование и выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

7.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливаются в кратности до 4.

7.8. Повышение должностного оклада руководителя учреждения осуществляется в соответствии с решениями Правительства Республики Саха (Якутия).

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размерами заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника главным распорядителем формируется премиальный фонд в процентном отношении от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований. Размер премиального фонда должен быть не менее 20 процентов от фонда оплаты труда.

8.2. Премирование работников производится в соответствии с основными критериями оценки деятельности учреждений на основании локальных нормативных актов, разработанных учреждениями.

Премирование работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- начальников структурных подразделений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению служебных записок заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению служебных записок руководителя соответствующего структурного подразделения.

8.3. Премия за качество и результативность по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за отчетный период. При премировании учитывается:

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

- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

8.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

8.5. Размеры премиальных выплат, критерии их назначения утверждаются локальным нормативным актом подведомственного учреждения Министерства по спорту Республики Саха (Якутия).

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (без учета надбавок), так и в абсолютном размере.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников согласно нормам Закона Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 года 234-З N 475-III "О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)" применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.2. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

- за работу в сельской местности за исключением улусов (районов), входящих в состав арктической зоны Республики Саха (Якутия) - 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) пропорционально отработанному времени.

9.3. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за перерасход фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника, ходатайства начальника подразделения или профсоюзного органа при наличии финансовых средств и на основании коллективного договора.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников ГБУ ДО РС(Я)
«СШОР им.Н.С.Тимофеева»
утвержденному приказом
№ _____
От _____ 2024г.

**Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу,
для определения размера должностного оклада руководителя**

Учреждения спорта:
Работники физической культуры и спорта

Критерии установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам физической культуры и спорта

Показатель	Критерии	Спортивная подготовка	Этапы спортивной подготовки	Доля лиц, прошедших спорт. Подготовку, %	Доля спортсменов, получивших Спортивный Разряд (звания)	Оценочная шкала показателя, баллов	Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки в % от должностного оклада
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших Спортивный Разряд (звания)	Олимпийские виды спорта кроме игровых видов	Этап начальной подготовки 1 года обучение	Не менее 30%-50%	Нет требований	До 1	До 100
			Этап начальной подготовки свыше года	Не менее 30%-50%	3 юношеский	До 2	
			Тренировочный этап 1 года	Не менее 30%-50%	2 юношеский	До 3	
			Тренировочный этап 2 года	Не менее 30%-50%	1 юношеский	До 4	
			Тренировочный этап 3 года	Не менее 30%-50%	3 спортивный	До 5	
			Тренировочный этап 4 года	Не менее 30%-50%	2 спортивный	До 6	
			Тренировочный этап 5 года	Не менее 30%-50%	1 спортивный	До 7	
			Этап спортивного совершенствования	50%	КМС	До 10	
			Этап высшего спортивного мастерства	МС и КМС		До 15	
		Олимпийские игровые виды спорта	Этап начальной подготовки 1 года обучение	Не менее 30%-50%	Нет требований	До 1	До 100
			Этап начальной подготовки свыше года	Не менее 30%-50%	3 юношеский	До 2	
			Тренировочный этап 1 года	Не менее 30%-50%	2 юношеский	До 3	
			Тренировочный этап 2 года	Не менее 30%-50%	1 юношеский	До 4	
			Тренировочный этап 3 года	Не менее 30%-50%	3 спортивный	До 5	
			Тренировочный этап 4 года	Не менее 30%-50%	2 спортивный	До 6	
			Тренировочный этап 5 года	Не менее 30%-50%	1 спортивный	До 7	
			Этап спортивного совершенствования	50%	КМС	До 10	
			Этап высшего спортивного мастерства	МС и МСМК		До 15	
		Все другие виды спорт, включенные в реестр	Этап начальной подготовки 1 года обучение	Не менее 30%-50%	Нет требований	До 1	До 100
			Этап начальной подготовки свыше года	Не менее 30%-50%	3 юношеский	До 2	
			Тренировочный этап 1 года	Не менее 30%-50%	2 юношеский	До 3	
			Тренировочный этап 2 года	Не менее 30%-50%	1 юношеский	До 4	
			Тренировочный этап 3 года	Не менее 30%-50%	3 спортивный	До 5	
			Тренировочный этап 4 года	Не менее 30%-50%	2 спортивный	До 6	
Этап спортивного совершенствования	50 %		КМС	До 10			
Этап высшего спортивного мастерства	МС и МСМК		До 15				

ГБУ ДО РС(Я) «СШОР им.Н.С.Тимофеева»

Показатель	Критерий	Спортивная подготовка	Этапы спортивной подготовки	Доля лиц, прошедших спортивную подготовку, %	Оценочная шкала показателя, баллов	Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки в % от должностного оклада
Выполнение программ спортивной подготовки	доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	Олимпийские виды спорта кроме командных	Этап начальной подготовки	5	до 3	До 100
			Тренировочный этап	3	До 5	
			Этап спортивного совершенствования	1	До 10	
			Этап высшего спортивного мастерства	1	До 15	
		Олимпийские командные виды спорта	Этап начальной подготовки	2	До 3	До 100
			Тренировочный этап	1	До 5	
			Этап спортивного совершенствования	1	До 10	
			Этап высшего спортивного мастерства	1	До 15	
		Все другие виды спорта, включенные в реестр	Этап начальной подготовки	10	До 3	До 100
			Тренировочный этап	2	До 5	
			Этап спортивной специализации	1	До 10	
			Этап высшего спортивного мастерства	1	До 15	
Проведение оздоровительных работ среди населения	Количество посетителей	Все виды спорта	Нет требований	0	0	До 20

Критерии установления стимулирующей надбавки к окладу за интенсивность и высокие результаты работы инструкторов-методистов

Критерий	Показатели	Оценочная шкала показателя, баллов	Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки в % от должностного оклада
Интенсивность труда	Обобщение опыта работы тренеров-преподавателей		До 100
	Работа по повышению категории тренеров-преподавателей		
	Мониторинг КДН и ПДН учащихся спортивной школы		
За высокие результаты работы	Своевременная и качественная сдача отчетности	До 2	До 100
	Публикации	До 2	
	Разработка и реализация образовательных и социальных проектов, участие с данными проектами в конкурсах	До 2	
	Подготовка тренеров-преподавателей (участников) профессиональных конкурсов	До 2	

Критерии установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы служащих

Наименование надбавки	Перечень оснований для начисления надбавок	Оценочная шкала показателя, баллов	Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки в % от должностного оклада
Ведущий экономист			
Надбавка за интенсивность труда	Организация работы с внебюджетными средствами	До 2	До 100
	Качественное ведение документации по госзаказам различного уровня	До 2	
	Консультирование сотрудников школы по финансовым вопросам	До 2	
Надбавка за высокие результаты работы	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей финансово-экономической деятельности	До 2	До 100
	Качественное составление финансовых документов школы	До 2	
Аналитик по видам спорта			
Надбавка за интенсивность труда	Своевременность ведения дел по медицинскому страхованию	До 2	До 100
	Правильность работы с корреспонденцией	До 2	
	Способность четко планировать выполнение порученных заданий, умение рационально использовать рабочее время	До 2	
	Качественно и своевременное ведение работ по делопроизводству	До 2	
Надбавка за высокие результаты работы	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	До 2	До 100
	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	До 2	
	Качественное ведение и сдача текущей, отчетной и статистической документации	До 2	

Администратор тренировочного процесса			
Надбавка за интенсивность труда	Обеспечение выполнения требований надзорных органов по охране труда, пожарной безопасности	До 2	До 100
	Своевременное проведение мероприятий по предупреждению возникновения ЧС	До 2	
Надбавка за высокие результаты работы	Отсутствие замечаний по ОТ,ТБ,ПБ и соблюдение СанПин, надзорных органов	До 2	До 100
	Отсутствие случаев травматизма обучающихся и работников	До 2	
Юрисконсульт			
Надбавка за интенсивность труда	Рассмотрение претензий, судебных и арбитражных дел, практики заключения и исполнения хозяйственных договоров	До 2	До 100
	Консультирует работников учреждения по организационно-правовым и другим юридическим вопросам, подготавливает заключения, оказывает содействие в оформлении документов.	До 2	
	Своевременное представление справок, расчетов, объяснений и других материалов для подготовки ответов на претензии	До 2	
Надбавка за высокие результаты работы	правовая экспертиза договоров гражданско-правового характера: купля-продажа, поставка, аренда, оказание услуг, выполнение работ и т.д.	До 2	До 100
	ведение реестра договоров и осуществление контроля за исполнением договоров (своевременная оплата, сроки действия договоров)	До 2	

**Критерии оценки результативности и качества работы тренеров, исходя из достижений
обучаемых спортсменов и учащихся, участия в общественной жизни учреждения,
применяемые для распределения премиального фонда**

п/п	Критерии	Баллы	Периодичность выплат *
1	За публикацию своих научных работ, статей:		Единовременно
	- в периодических изданиях	5	
	- в спортивных сборниках	7	
	- методических пособий	10	
2	За результаты участия в конкурсах профессионального мастерства:		Единовременно
	- за участие на всероссийском уровне:	3	
	VI место	4	
	V место	5	
	IV место	6	
	III место	9	
	II место	12	
	I место	15	
	- за участие на региональном уровне:	2	
	V место	3	
	IV место	4	
	III место	5	
	II место	8	
	I место	10	
	- за участие на республиканском уровне:	1	
	III место	2	
II место	4		
I место	5		
3	За подготовку обучающегося, занявшего с 1-3 места в научно-практических конференциях (за одного спортсмена):		Единовременно
	- на улусном уровне (городском уровне):		
	III место	1	
	II место	2	
	I место	3	
	- за участие на республиканском уровне:	1	
	III место	5	
	II место	8	
	I место	10	
	- за участие на региональном уровне:	2	
	III место	6	
	II место	9	
	I место	12	
	- за участие на всероссийском уровне:	3	
	III место	9	
	II место	12	
	I место	15	
	- за участие на международном уровне:	4	
	III место	14	
	II место	17	
	I место	20	
	За подготовку обучающегося, на официальных соревнованиях (за одного спортсмена):		
	- за участие на республиканском уровне:		
	III место	5	
	II место	8	
	I место	10	
	- за участие на региональном уровне:	1	
	V место	4	
	IV место	5	
	III место	6	
	II место	9	
	I место	12	
- за участие на всероссийском уровне:	2		
VI место	4		
V место	5		
IV место	6		
III место	9		
II место	12		
I место	15		
- за участие на международном уровне:	3		

	VI место	5	
	V место	8	
	IV место	11	
	III место	14	
	II место	17	
	I место	20	
5	Увеличение и сохранность контингента в течение учебного года на всех этапах спортивной подготовки, стабильность комплектации групп состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий	4	Ежеквартально
6	За участие в судействе:		Единовременно
	- на международном уровне	20	
	- на всероссийском уровне	15	
	- на региональном уровне	10	
	- на республиканском уровне	5	
7	Успешная работа с обучающимися в спортивно-оздоровительных лагерях, участие в учебно-тренировочных сборах (различного уровня)	4	Единовременно
8	Отсутствие травматизма во время учебно-тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий	4	Ежеквартально
9	За участие с докладом и публикации в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, фестивалях, ярмарках:		Единовременно
	- на международном уровне	20	
	- на всероссийском уровне	15	
	- на региональном уровне	10	
	- на республиканском уровне	5	
10	За распространение опыта работы:		Единовременно
	- на международном уровне	15	
	- на всероссийском уровне	10	
	- на региональном уровне	5	
	- на республиканском уровне	3	
11	За проведение открытых классных часов, мероприятий, мастер-классов	5	Единовременно
12			

*сроки исчисления премиальных выплат – с месяца следующим с момента достижения результатов (с момента наступления события за которое присуждается премия) и до окончания учебного года.

Распределение премиального фонда по балльному принципу осуществляется следующими этапами:

1. Комиссией по распределению премиальных выплат в срок до 25 числа месяца предшествующего месяцу начисления премии предоставляются данные по количеству тренеров, которые подпадают под критерии оценки результативности и качества работы, с указанием количества спортсменов (учащихся), и определяется по следующей формуле:

$$K_{T1} = K_{\text{кол-во спортсменов (учащихся)}} \times P_{\text{балл по критерию}}, \text{ где}$$

K_{T1} – количество полагающихся баллов на 1 тренера в месяц;

$K_{\text{кол-во спортсменов (учащихся)}}$ – количество спортсменов (учащихся) которые подходят под указанный критерий;

$P_{\text{баллов по критерию}}$ – балл по критерию.

2. В срок до 27 числа месяца предшествующего окончания квартала начисления премии распределяется премиальный фонд в подведомственных учреждениях, и определяется по следующей формуле:

$$K_{\text{общ кол-во баллов на тренеров}} = K_{\text{баллов на 1 тренера}}, \text{ где}$$

$K_{\text{общ кол-во баллов на тренеров}}$ – итого общее количество баллов на всех тренеров подпадающие под критерии;

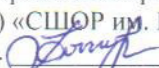
Стоимость единицы балла зависит от объема премиального фонда и от количества баллов в зависимости от результатов работы тренеров достижений их спортсменов и определяется по формуле:

$$ST_{\text{балла}} = \Phi_{\text{пр ежем}} / K_{\text{общ кол-во баллов на тренеров}}, \text{ где}$$

$ST_{\text{балла}}$ – стоимость единицы балла применяемого при распределении премиального фонда

$\Phi_{\text{пр ежем}}$ – фонд премирования квартальный.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Первичной профсоюзной организации
ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева»
Готовцева Д.А. 
« 12 » августа 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева»
Винокуров В.В. 
« 12 » августа 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о рабочей группе по распределению премиальных выплат, из фонда оплаты труда

1. Задачи рабочей группы

Рабочая группа Учреждения рассматривает на заседании и определяет результативность труда каждого работника для распределения премиальной части фонда оплаты труда.

2. Состав рабочей группы

- директор ГБУ ДО РС(Я) “СШОР им. Н.С. Тимофеева” – В.В. Винокуров
- заместитель директора по УСР – Р.Д. Негнурова
- председатель первичной профсоюзной организации – Д.А.Готовцева
- ведущий экономист – П.И. Аргунова
- юристконсульт – А.Н.Винокурова

3. Функции рабочей группы

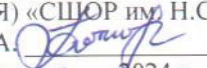
- Председателем рабочей группы является директор ГБУ ДО РС (Я) “СШОР им. Н.С. Тимофеева”, который ее формирует, вносит изменения, дополнения и утверждает результаты работы.
- Заместитель директора по УСР ведет контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений, рассматривает и вносит замечания, возражения, предложения.
- Председатель профсоюзного комитета как представитель органа государственного управления ГБУ ДО РС (Я) “СШОР им. Н.С. Тимофеева” осуществляет общий контроль по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, вносит замечания, возражения, предложения.
- Ведущий экономист осуществляет общий контроль по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, вносит замечания, возражения, предложения.

4. Периодичность заседаний рабочей группы

Рабочая группа проводит заседания два раза в год для определения результативности труда сотрудников Учреждения за отчетный период (01 января – 31 августа, 01 сентября – 31 декабря).

Заседания проводятся 25 августа и 25 декабря.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Первичной профсоюзной организации
ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева»
Готовцева Д.А. 
« 12 » марта 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева»
Винокуров В.В. 
« 12 » марта 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке установления премиальных выплат работникам ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева» (далее – учреждения) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

1.2. Данное положение определяет условия и порядок премирования работников учреждения.

1.3. Для премирования работников учреждения создается фонд материального стимулирования из следующих источников:

- фонда заработной платы в пределах его экономии;
- спонсорских средств, внебюджетные средства.

Размер премиального фонда должен быть не менее 20 процентов от фонда оплаты труда.

1.4. Премия устанавливается совместным решением рабочей группы по распределению стимулирующей части созданное приказом руководителя учреждения.

1.5. Размер премии работника определяется в зависимости от его личного вклада в результат работы школы.

2. Порядок установления премирования работников

2.1. Премии устанавливаются по итогам работы за месяц.

2.2. Премия устанавливается в процентном отношении к премиального фонда.

2.3. Совокупный размер премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается и производится в пределах общего фонда стимулирующих выплат.

2.4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия, предусмотренные настоящим Положением, уменьшается согласно п. 4 в следующем месяце после вынесения взыскания на основании приказа директора. Премии уменьшается в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

2.5. В случае увольнения работника до принятия решения о премировании по результатам работы, данному работнику премия не выплачивается.

2.6. Порядок установления и размеры иных выплат руководителю ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева» определяет Министерство по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия).

2.7. Работникам ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева» может выплачиваться материальная помощь:

- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65-летие и т.д.);
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с наступлением знаменательного события;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками.

Премирование может производиться как из средств экономии фонда оплаты труда, так и из внебюджетных средств учреждения.

Премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Размеры премирования, порядок и критерии их выплат устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, утвержденного Министерством по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия).

3. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВАНИЙ ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ (далее перечень)

3.1. Премии устанавливаются работниками учреждения по следующим основаниям:

3.1.1. Административно-управленческий персонал

Критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы заместителя директора по УСР

№ п/п	Критерий	Показатели	Количество баллов
1.	Обеспечение высокого качества обучения и воспитания	Выполнение государственного задания	До 2
		Отсутствие травматизма	До 2
		Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	До 2
		Наличие призеров различного уровня	До 2
		Высокий уровень организации и проведения соревнований и турниров по видам спорта.	До 2
		Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	До 2
Всего по критерию результативность деятельности			До 12
2.	Инновационная деятельность	Владение современными образовательными технологиями, методиками, программами.	До 2
		Публикации	До 2
		Наличие профессиональных сообществ в образовательном учреждении	До 2
		Разработка и реализация образовательных и социальных проектов, участие с данными проектами в конкурсах	До 2
Всего по критерию Инновационная деятельность			До 8
3.	Кадровое развитие	Повышение категорийности педагогических работников	До 2
		Обобщение опыта работы тренеров	До 2
		Организация повышения квалификации тренеров, включенных в новые модели повышения квалификации	До 2
		Подготовка педагогов - участников и победителей профессиональных конкурсов	До 2
		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет и т.д.)	До 2
Всего по критерию Кадровое развитие			До 10
4.	Воспитательная деятельность	Организация самоуправления обучающихся	До 2
		Применение современных воспитательных технологий	До 2
		Сохранение контингента обучающихся	До 2
Всего по критерию Воспитательная деятельность			До 6
5.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства	До 2
		Своевременная и качественная сдача отчетности и документооборота в рамках своей компетенции	До 2
		Выполняет разовые служебные поручения руководителя учреждения	До 2
Всего по критерию Уровень Исполнительской дисциплины			До 6

Критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы заместителя директора по АХЧ

№ п/п	Критерий	Показатели	Количество баллов
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Соблюдение температурного, светового режима. Подача питьевой воды.	До 2
Всего по критерию Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения			До 2
2.	Выполнений требований по пожарной безопасности, электробезопасности и антитеррористической безопасности.	Создание безопасных условий для образовательного и воспитательного процесса	До 2
Всего по критерию выполнений требований по пожарной безопасности, электробезопасности и антитеррористической безопасности.			До 2
3.	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация	До 2
		Сохранность и контроль за имуществом учреждения	До 2
		Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	До 2
Всего по критерию работа с основными средствами учреждения			До 6
4.	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг и эффективность использования профессионального взаимодействия с персоналом учреждения	До 2
Всего по критерию Организация работы обслуживающего персонала			До 2
5.	Обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельности учреждения	Своевременное и качественное ведение мониторинга показателей приборов учета тепловой энергии и приборов учета	До 2
Всего по критерию Обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельности учреждения			До 2
6.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства	До 2
		Своевременная и качественная сдача отчетности	До 2
		Выполняет разовые служебные поручения руководителя учреждения	До 2
Всего по критерию уровень исполнительской дисциплины			До 6

3.1.2. Общий отдел

Критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы экономиста

Категория работников	Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат	Баллы
Ведущий экономист	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей финансово-экономической деятельности	До 2

	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	До 2
	Своевременная сдача документации, отчета директору по итогам работы за месяц, плана работы на месяц и т.п.	До 2
	Выполняет разовые служебные поручения руководителя учреждения	До 2

3.1.3. Тренерско-преподавательский состав

Критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы инструкторов-методистов

№ п/п	Критерий	Показатели	Количество баллов
1	Инновационная деятельность	Своевременное ведение мониторинга образовательной деятельности	До 2
Всего по критерию Инновационная деятельность			До 2
3	Кадровое развитие	Организация повышения квалификации тренеров, включенных в новые модели повышения квалификации	До 2
Всего по критерию Кадровое развитие			До 2
4.	Воспитательная деятельность	Внедрение современных воспитательных технологий для работы тренеров	До 2
Всего по критерию Воспитательная деятельность			До 2
5.	Уровень Исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства	До 2
		Своевременная и качественная сдача отчетности	До 2
		Выполняет разовые служебные поручения руководителя учреждения	До 2
Всего по критерию Уровень исполнительской дисциплины			До 6

Критерии установления стимулирования работы тренера-преподавателя

№ п/п	Критерий	Показатели	Количество баллов
1.	За подготовку обучающегося, на неофициальных соревнованиях и турнирах (за одного спортсмена):	- за участие на республиканском уровне:	0
		III место	1
		II место	2
		I место	3
		- за участие на региональном уровне:	1
		III место	4
		II место	5
		I место	6
		- за участие на всероссийском уровне:	1
		III место	6
		II место	7
		I место	8

		- за участие на международном уровне:	2	
		IV место	6	
		III место	7	
		II место	8	
		I место	9	
2.	Качество выполнения образовательной программы			
		Выполнение классификационных нормативов обучающимися	за одного участника	
		Критерии за присвоение разрядов по видам спорта. ВОЛЕЙБОЛ		
		3 юношеский разряд		2
		2 юношеский разряд		4
		1 юношеский разряд		6
		3 спортивный разряд		8
		2 спортивный разряд		10
		1 спортивный разряд		15
		КМС		20
		МС		25
		МСМК		30
		Критерии за присвоение разрядов по видам спорта. ЛЕГКАЯ АТЛЕТИКА		
		2 юношеский разряд		2
		1 юношеский разряд		4
		3 спортивный разряд		6
		2 спортивный разряд		8
		1 спортивный разряд		15
		КМС		20
		МС		35
		МСМК		30
		Критерии за присвоение разрядов по видам спорта. ШАШКИ		
		1 юношеский разряд		2
		3 спортивный разряд		4
		2 спортивный разряд		8
		1 спортивный разряд		10
		КМС		15
		МС		20
		МСМК		30
		Критерии за присвоение разрядов по видам спорта. СТЕНДОВАЯ СТРЕЛЬБА		

		3 юношеский разряд	2
		2 юношеский разряд	4
		1 юношеский разряд	6
		3 спортивный разряд	8
		2 спортивный разряд	10
		1 спортивный разряд	15
		КМС	20
		МС	25
		МСМК	30
2.	Участие в инновационной и проектной деятельности	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.	15
		Внедрение современных методик подготовки обучающихся по программам спортивно-оздоровительного этапа спортивной подготовки	5
		Внедрение современных методик подготовки обучающихся по программам этапа начальной подготовки	8
		Внедрение современных методик подготовки обучающихся по программам тренировочного этапа	10
		Внедрение современных, в том числе новейших, методик подготовки спортсменов по программам этапа совершенствования спортивного мастерства	15
4.	Исполнительская дисциплина	Показатель	Количество баллов
		Подготовка отчетов:	От 0 до 2
		Систематический отчет - анализ	От 0 до 2
		Отчет по профилактических работ по правонарушениям, пропаганда ЗОЖ	От 0 до 2
		Заполнение журналов, планов	От 0 до 2
		Портфолио	От 0 до 2 (за год)
		Обеспечение техники безопасности во время проведения занятий и соревнованиях, профилактика травматизма	От 0 до 2
		Внедрение современных методик подготовки обучающихся по этапам спортивных программ по видам спорта	От 0 до 2
		Оценка эффективности подготовки обучающихся с использованием современных информационных и компьютерных технологий, в том числе текстовых редакторов и электронных таблиц, в своей деятельности	От 0 до 2
		Воспитательная работа:	

		Организация встреч обучающихся с известными спортсменами	От 0 до 2
		Организация участия обучающихся в мероприятиях патриотического характера	От 0 до 2
		Работа с психологом	От 0 до 2
5.	Повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности	Показатель	За каждое участие
		Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у спортсменов, родителей, общественности (от «СШОР им. Н.С. Тимофеева»)	2
		Участие в общественной жизни коллектива школы	2

3.1.3. Отделение спортивной подготовки

Критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы аналитика по видам спорта

№ п/п	Критерий	Показатели	Количество баллов
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Регулярность ведения личных дел сотрудников, карточек Т-2	До 2
		Соблюдение законодательства по обработке, передаче и хранении документов	До 2
		Ведение кадрового учета (табель учета рабочего времени, графика отпусков, приказов по кадрам и т.п.)	До 2
		Работа с входящей, исходящей документацией, деловая переписка	До 2
		Учет и регистрация трудовых договоров	До 2
Всего по критерию Соблюдение требований по кадровому делопроизводству			До 10
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	До 2
Всего по критерию Соблюдение требований по работе с обращениями граждан			До 2
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	До 2
Всего по критерию Своевременное и достоверное представление отчетности			До 2
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений действующего законодательства	До 2
		Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	До 2
		Выполняет разовые служебные поручения руководителя учреждения	До 2
Всего по критерию Исполнительская дисциплина			До 6

Критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы администратора тренировочного процесса

№ п/п	Критерий	Показатели	Количество баллов
1.	Результативность деятельности	Отсутствие случаев травматизма обучающихся и работников	До 2
Всего по критерию результативность деятельности			До 2
2.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	До 2

Критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы юриста

№ п/п	Критерий	Показатели	Количество баллов
1	экспертиза и разработка документов учреждения	Разработка и/или принятие участие в разработке документов правового характера	До 2
		экспертиза и разработка учредительных и других внутренних документов учреждения	До 2
Всего по критерию экспертиза и разработка документов учреждения			До 4
2.	консультационная работа среди сотрудников учреждения	Осуществляет информирование работников о действующем законодательстве и изменениях в нем, относящихся к их деятельности	До 2
Всего по критерию консультационная работа			До 2
3	Исполнительская дисциплина	качественное ведение документации	До 2
		выполняет разовые служебные поручения руководителя учреждения	До 2
Всего по критерию Исполнительская дисциплина			До 4

4. Условия, при которых рейтинг для расчета выплат премиального характера может быть в отчетном периоде уменьшен

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, сотрудникам учреждения по приказу директора может быть единовременно уменьшена выплата премиального характера в процентах от расчетной (п.п. 2.1 и 2.2) за следующие, выявленные в отчетном периоде факты:

- Не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева» на 20-80%;
- Единовременное невыполнение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение трудовой дисциплины на 10-50%;
- Не выполнение приказов, поручений и указаний директора ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева»;
- Невыполнение или не надлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией на 20-80%;
- Совершение действий, негативно отражающихся на имидже ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева» на 20-80%;
- Нарушение педагогической этики на 10-50%;
- Единовременное нарушение инструкций по охране труда на 20-80%;
- Несвоевременное или неполное предоставление тренерской отчетности на 20-80%;
- Вина в искажении содержания в отчетных документах на 20-80% ;
- Несвоевременное или неполное предоставление тренерской документации, оформленной должным образом (журналы учета групповых занятий, рабочие программы, журналы по охране труда и пожарной безопасности) на 10-80%.

** Дисциплинарное взыскание может быть наложено за следующие, выявленные в отчетном периоде факты:*

- повторное, после предупреждения, невыполнение правил внутреннего трудового распорядка;
- повторное, после предупреждения, нарушение инструкций по охране труда;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- повторное, после предупреждения, нарушение должностной инструкции;
- совершение прогула без уважительной причины;
- появление на работе в нетрезвом состоянии;
- наличие обоснованных претензий родителей;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- нарушение трудовой дисциплины;
- наличие грубых нарушений в организации и ведении образовательного процесса, подтвержденное официальным Актом проверки.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
Первичной профсоюзной организации
ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева»
Готовцева Д.А. *[Signature]*
« 12 » *[Date]*



**Список сотрудников ГБУ ДО РС (Я) «СШОР им. Н.С. Тимофеева»
которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями труда***

№	Должность, категория, классного расписания	Вредный фактор
1		
2		
3		
....		

* Утверждена в соответствии со специальной оценки условий труда, согласно Федеральному закону Российской Федерации от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".