

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА НАБЕРЕЖНЫЕ ЧЕЛНЫ
НА 2025-2028 ГОД

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду:

(указать наименование органа)

Регистрационный № _ от « _____ » _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду _____

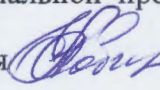
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

В территориальном профсоюзном органе

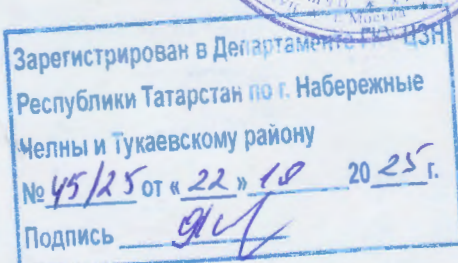
Набережночелнинская территориальная профсоюзная организация
работников госучреждений и общественного обслуживания

Председатель Набережночелнинской территориальной профсоюзной
организации работников

госучреждений и общественного обслуживания  Е.А. Савчук

Регистрационный № 74 от « 21 » 10 2025 г.

М.П.



г. Набережные Челны - 2025 год

Содержание

Коллективного договора

Содержание	Страница
Раздел 1. Общие положения	2
Раздел 2. Трудовой договор	3
Раздел 3 Оплата труда работников	3
Раздел 4 Рабочее время и время отдыха	3
Раздел 5 Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовка кадров	1
Раздел 6 Охрана труда и здоровья	2
Раздел 7 Социальные льготы и гарантии	2
Раздел 8 Социальная защита молодежи	1
Раздел 9 Пенсионное обеспечение	1
Раздел 10 Гарантии профсоюзной организации	3
Раздел 11 Контроль за выполнение коллективного договора. Ответственность сторон	1

Приложения к Коллективному договору:

1. Приложение №1- Положение О ненормированном рабочем дне работников Учреждения.
2. Приложение №2-Положение об условиях оплаты труда работникам МАУДО СШ Виктории.
3. Приложение №3-Правила внутреннего трудового распорядка работников МАУДО СШ Виктории.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Набережные Челны «Спортивная школа «Виктория»

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Зуевой Светланы Михайловны (далее Профсоюз);
- работодатель в лице его представителя - директора Шафикова Руслана Рафаэловича.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.5.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними

отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.8. Профсоюзный комитет учреждения не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежных средств из заработной платы на счет профсоюзной организации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также центром занятости населения.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

II ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.3. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок после прохождения испытательного срока. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

2.1.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором учреждения.

В соответствии с частью 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Если по федеральным законам с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

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

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за 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 при наличии оценки рабочего места;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.1.6. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества обучающихся, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ.

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

уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

2.1.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.1.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

III ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны договорились что:

3.1.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

3.1.2. Система оплаты труда Работников муниципального учреждения устанавливается коллективным договором

3.1.3. Оплата труда регулируется Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.04.2025 №245 «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.09.2018 № 853 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы в спортивной подготовки Республики Татарстан, и государственных центров спортивной подготовки Республики Татарстан»

3.1.4. Отнесение должностей Работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

3.1.5. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете учреждения с учетом:

- а) окладов (должностных окладов);
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

3.2.Работодатель обязан:

3.2.1.При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

3.2.2.Заработную плату выплачивать не реже, чем каждые полмесяца, путем перечисления причитающихся выплат на именные (зарплатные) пластиковые карты ст.136ТК РФ

Выплаты производить:

- * за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца;
- * за вторую половину месяца - 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

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

Выплата за первую половину месяца (авансовый платеж заработной платы) установить в размере 40% от тарифной ставки, должностного оклада.

3.2.3.В случае длительной болезни (более месяца) Работника ежемесячно выплачивать Работнику авансовый платеж заработной платы. Окончательный расчет произвести после сдачи Работником листка временной нетрудоспособности в установленные законодательством сроки.

3.2.4.Совместным решением Работодателя и выборного профсоюзного органа Учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку Работников, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

3.2.5.С письменного согласия Работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего Работника.

Оплату труда производить как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника

3.2.6.Оплата за работу в выходной день и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере.

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

3.2.7.Время простоя по вине Работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине Работника не оплачивать.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

При приостановлении деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья Работников и

занимающихся, Работникам учреждения спортивного профиля сохраняется выплата средней заработной платы.

3.2.8. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, согласно статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации" от 30.12.2001г. №197-ФЗ (ред.от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ.в силу с 30.11.2021г.)

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

Повышение оплаты труда Работникам по указанным основаниям производить по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте.

Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада) установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

До устранения вредных и (или) опасных условий труда подтвержденных аттестацией или специальной оценкой условий труда Работникам продолжают производить повышенную оплату труда.

3.2.9. Выплачивать Работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ-255 от 29.12.2006г.).

3.2.10. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня Работнику выплачивать надбавку в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) оклада за каждый час работы.

3.2.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет директор Учреждения.

3.3. Работник обязан:

3.3.1. 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.

В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

3.3.2. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу.

3.4. Профсоюзный комитет:

3.4.1. Принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов Учреждения по оплате труда.

3.4.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы Работникам.

3.4.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

IV РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), расписанием работ тренеров и специалистов, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями

работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.1.2. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров и других работников учреждения. В это время, тренера привлекаются администрацией к организационной работе в пределах времени, не превышающего их спортивной нагрузки до начала каникул.

4.1.3. Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.1.4. Инструкторам-методистам осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (Отраслевое Соглашение п.2.4.).

4.1.5. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы в неделю, соответствующая норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) – 18 часов. (Отраслевое Соглашение п.2.4.)

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

4.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. 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 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.1.8. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.1.9. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников составляет 28 календарных дней.

- для директора, заместителя директора, инструктора-методиста, тренера, главный бухгалтер предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней в соответствии с Отраслевым Соглашением (п.2.10.);

- директору предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 10 календарных дней за ненормированный рабочий день (Отраслевым Соглашением п.2.8).

- всем работникам проработавшим в течение года без больничного листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней. В случае не использования дополнительного оплачиваемого отпуска в течение последующего года дополнительные дни считать недействительными.

- О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не

позднее, чем за две недели до его начала.

- При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

- Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

4.1.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.11. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением перечня работников, замена отпуска которым денежной компенсацией не допускается (ст. 126 ТК РФ).

4.1.12. Если в рабочем пространстве температура приблизилась к +30°C, то продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению следующим категориям работников (ст.128, 263 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году.

4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами.

V.ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.1.2. Преимущественное право сохранения места работы при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, следующим категориям работников:

- пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трех лет;
- председателю профсоюзной организации.

5.1.3. Подготовку и проведение аттестации тренерского состава, инструктора-методиста и специалистов в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.1.4. Повышение квалификации руководящих, тренерского состава, инструктора-методиста и специалистов не реже одного раза в пять лет.

5.1.5. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, ст.187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.1.6. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

5.2. Профсоюз осуществляет:

5.2.1. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации работников.

5.2.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации руководящих, тренерского состава, инструкторов-методистов и специалистов учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников учреждений на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат по основной деятельности учреждения.

6.3. Провести в учреждении оценку рабочих мест и по ее результатам производить доплату работ.

В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета.

6.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих в соответствии с федеральным законом.

6.5. На время приостановки работ в учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.6 При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине, простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

6.7 Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками учреждения.

6.10. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.12. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 213 ТК РФ).

6.13. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.14. Обеспечить перевод беременных женщин с опасными условиями труда на другую работу.

6.15. Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

6.16. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля за охраной труда.

6.17. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников в учреждении;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- избрать уполномоченного по охране труда;
- осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством;
- заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год;
- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев;
- предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;
- содействовать созданию условий для улучшения труда женщин, оказывать помощь Работодателю в выполнении социальных программ учреждения, направленных на улучшение условий труда и охраны здоровья женщин.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Стороны договорились о том, что работодатель:

7.1.1. Производит выплату до одного должностного оклада за счет внебюджетных средств «МАУ ДО «СШ «Виктория»:

- материального вознаграждения основным работникам в связи с юбилейными датами: 50 лет - всем работникам, 55 лет - женщинам, 60 лет - мужчинам, 70 лет - всем работникам;
- материальной помощи в случае смерти близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги);
- материальной помощи в связи с бракосочетанием.

7.1.2. Производить доплату за счет средств учреждения, полученных от предпринимательской деятельности до 50% в месяц от должностного оклада не освобожденному руководителю выборного профсоюзного органа учреждения.

7.2. В целях социальной защиты работников в пределах выделенных средств, стороны гарантируют:

7.2.1. Предоставление работникам - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц полностью оплачиваемые.

7.2.2. Предоставление работникам учреждения оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- день рождения - один день в день рождения сотрудника,
- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей работника - два рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- проводы детей: в 1 класс в школу 1 сентября, 9 и 11 класс в день последнего звонка - один рабочий день;
- при рождении ребенка в семье - один рабочий день отцу;
- уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда - три рабочих дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - три рабочих дня.

7.2.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

7.3. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждения.

7.4. Стороны договорились о том, что Профсоюз:

7.4.1. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.4.2. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.4.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.4.4. Осуществляет правовые консультации по социально- бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

VIII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

8.1. Молодыми работниками считаются люди до 35 лет включительно, молодыми специалистами считаются работники в возрасте до 35 лет, получившие высшее или среднее специальное образование и впервые работающие по приобретённой специальности в течение 3-х лет после окончания учебного заведения.

8.2. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, а также комплексного решения вопросов социальной защищённости молодёжи

стороны договорились:

8.2.1. Разработать комплексную программу по работе с молодёжью и мероприятия по её реализации.

8.2.2. Создать комиссию по работе с молодёжью,

8.2.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательном учреждении профессионального образования в соответствии со ст.ст. 173-175 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня.

8.3.2. Вести целенаправленную подготовку молодых специалистов с последующим их трудоустройством в учреждении.

8.3.3. Обеспечивать трудоустройство молодёжи по договору с центром занятости.

8.3.4. Обеспечивать производственную практику студентов учебных заведений высшего и среднего профессионального образования.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

8.4.1. Использовать законодательную базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодёжи.

8.4.2. Проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

9.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

9.2. По своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

10.2. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование, оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

10.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.4. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

10.5. В соответствии со ст. 376 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

10.6. В соответствии со статьей 374 увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.7. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, предоставляется один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

10.8. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.9. Членам комиссий по трудовым спорам, по охране труда предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссий.

10.10. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 05 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и 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 работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей 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);
- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст. 103 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ)
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);

другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

10.11. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации;
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня) и нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

10.12. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.13. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.14. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- экспертной комиссии;
- комиссии по социальному страхованию.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

11.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

11.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством

Подписи сторон:

Директор МАУ ДО «СП «Виктория»



Председатель профсоюзного комитета

 /С.М. Зуева

Пропиновано, пронумеровано и скреплено
подписью и печатями в количестве 18 стр.
Директор МАУДО
«СП «Виктория»

Сх

Р.Р. Шарфиков



Приложение № 1
к Коллективному договору
МАУДО СШ Виктории

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

Р.Р. Шафиков

Приказ № _____ от «15» _____ 2025 г.



«СОГЛАСОВАНО»

на заседании Профсоюзного комитета

Протокол № 10 от «15» 10 2025 г.

Председатель Профсоюзного комитета

Зуева С.М.

(подпись)

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
города Набережные Челны
«Спортивная школа «Виктория»

Положение

О ненормированном рабочем дне работников Учреждения

г. Набережные Челны

Положение о ненормированном рабочем дне

В соответствии со ст.101 Трудового кодекса ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению директора при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Виды работ, выполняемых в сверхнормативное время, не должны отличаться от обычной работы, выполняемой в рамках трудового договора, должностной или рабочей инструкции.

Привлечение к работе сверх нормативного времени должно быть обусловлено производственной необходимостью и не может быть систематическим.

Ненормированный рабочий день устанавливается только тем, кто работает на должности, то есть специалистам и руководителям. Эти работники, как правило, самостоятельно определяют необходимость прийти на работу раньше, чем предусмотрено правилами трудового распорядка или задержатся для выполнения работы, которая не вписывается в установленную для них норму рабочего времени.

Применяя правила статьи 101 Трудового кодекса РФ, работодатель не должен получать согласия ни самого работника, ни представительного органа работников на привлечение (в дни производственной необходимости) работников к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени. Это право работодателя уже предусмотрено в условиях трудового договора.

Работник при этом не вправе отказаться от выполнения таких работ. В противном случае – отказ является грубым нарушением трудовой дисциплины.

Работодатель вправе привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами обычного рабочего времени только для выполнения работ, обусловленных трудовым договором, и не может поручать иную работу (для этого уже нужно будет заключать трудовой договор о работе по совместительству).

Введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздники. Поэтому привлекать работников которым установлен ненормированный рабочий день, к работе в их выходные и нерабочие праздничные дни можно только с применением положений ст. 113 и 153 ТК РФ (по желанию работника взамен ему может быть предоставлен другой день отдыха при оплате в одинарном размере только работа в выходной или нерабочий праздничный день).

**Список должностей
с ненормированным рабочим днем, дающим право на предоставление
дополнительного отпуска.**

Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

№ п/п	должность	Кол-во календарных дней отпуска		
		основной	Дополнительный за ненормированный рабочий день	всего
1	Главный бухгалтер	28	6	34

**Список должностей
имеющих право на предоставление ежегодного основного удлиненного отпуска.**

В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», а также Отраслевого соглашения между Татарским республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерства спорта Республики Татарстан п.7.2:

№ п/п	должность	Кол-во календарных дней отпуска		
		Основной удлиненный	Дополнительный Отраслевое соглашение	всего
1	директор	28	14	42
2	заместитель директора	28	14	42
3	тренер- преподаватель	42	4	46
5	Инструктор - методист	28	14	42

Протинуровано, пронумеровано и скреплено
подписью и печатями в количестве 3
Директор МАУДО
«СП «Виктория»

Р.Р. Шафиков
Р.Р. Шафиков



Введено в действие
Приказ № 307/Н от 20.10 2025 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

Зуева С.М.

«20» 10 2025 г.

Утверждено на профсоюзном собрании
протокол № 10 от 15.10 2025 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАУДО

«СШ «Виктория»

Шафиков Р.Р.

«20» 10 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
города Набережные Челны
«Спортивная школа «Виктория»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования окладов работников МАУДО «СШ «Виктория», реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (далее - организация, осуществляющая спортивную подготовку), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

- система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, включая размеры базовых (должностных) окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Республики Татарстан;
- базовый оклад - оклад работника организации, осуществляющей спортивную подготовку, деятельность которого входит в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника организации, осуществляющей спортивную подготовку, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
- заработная плата (оплата труда работника организации, осуществляющей спортивную подготовку) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты;
- выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.3. Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта, работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников, профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии, работников профессиональных квалификационных групп должностей сельского хозяйства (далее соответственно - работники физической культуры, работники образования, медицинские работники, работники культуры, работники сельского хозяйства) организаций, осуществляющих спортивную подготовку, определяется исходя из:

должностных окладов;

выплат стимулирующего характера;

выплат компенсационного характера.

1.4. При наступлении у работника физических спортивных организаций осуществляющей спортивную подготовку, права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, с получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, с присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

1.5. Руководители организаций, осуществляющих спортивную подготовку:

- проверяют документы об образовании и стаже работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры должностных окладов работников;

- ежегодно составляют и утверждают на работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, тарификационные списки;
- несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку.

2. Определение базовых окладов работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку

2.1. Базовые оклады работников образования организаций, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Второй квалификационный уровень	Педагог-организатор	25 000
	Тренер-преподаватель	
	Инструктор-методист	

2.2. Базовые оклады медицинских работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра (медицинский брат)	25 240
	Медицинская сестра по массажу (медицинский брат по массажу)	

2.4. Базовые оклады работников физической культуры и спорта организаций, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц,
--------------------------	------------------------	---------------------------------

		рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры второго уровня		
Первый квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре	24 185
	Инструктор по спорту	
	Спортсмен-инструктор	
	Тренер-наездник лошадей	
	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	

2.5. Базовые оклады работников сельского хозяйства организаций, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливаются в следующих размерах:

3. Норма часов за базовый оклад работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку

3.1. Продолжительность рабочего времени работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается законодательством Российской Федерации.

3.2. Отдельным категориям работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, продолжительность рабочего времени может устанавливаться трехсторонними отраслевыми соглашениями на федеральном и региональном уровнях.

4. Нормативное количество услуг, оказываемых работниками организаций, осуществляющих спортивную подготовку

**Нормативы
оплаты труда тренеров-преподавателей организаций,
осуществляющих спортивную подготовку, за одного обучающегося
на этапах спортивной подготовки по видам спорта**

(процентов)

N п/п	Вид спорта	Этапы спортивной подготовки										
		спортив но- оздоров ительны й	начальной подготовк и		учебно-тренировочный (спортивной специализации)					совершенст вования спортивног о мастерства		высшего спортивн ого мастерст ва
			до год а	свы ше года	1-й год	2-й год	3-й год	4-й год	5-й год	до год а	свыше года	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Конькобежный спорт	1,5	2,2	3,3	4,6	6,7	10,4	12,5	15,9	17,0	23,0	35,0
2.	Корэш	1,1	2,1	2,4	3,7	5,6	8,9	13,9	0,0	17,0	23,0	35,0
3.	Футбол	1,5	2,2	3,0	3,7	5,6	6,5	8,9	12,5	17,0	20,0	25,0

**Недельный режим учебно-тренировочной работы
на этапах спортивной подготовки по видам спорта**

(часов)

N п/п	Вид спорта	Этапы спортивной подготовки										
		спортив но- оздоров ительны й	начальной подготовк и		учебно-тренировочный (спортивной специализации)					совершенст вования спортивног о мастерства		высшего спортивн ого мастерст ва
			до год а	свы ше года	1-й год	2-й год	3-й год	4-й год	5-й год	до года	свыше года	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Конькобежный	4	6	9	10	12	15	18	20	24	27	36

	спорт											
2.	Корэш	4	6	6	8	12	16	20	0	24	27	36
3.	Футбол	4	6	8	10	12	14	16	18	24	28	32

**Нормативная наполняемость групп на этапах
спортивной подготовки по видам спорта**

(человек)

N п/п	Вид спорта	Этапы спортивной подготовки										
		спортив но- оздоров ительны й	начальной подготовк и		учебно-тренировочный (спортивной специализации)					совершенст вования спортивног о мастерства		высшего спортивн ого мастерст ва
			д о го да	свыше года	1-й год	2-й год	3-й год	4-й год	5-й год	до года	свыше года	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Конькобежный спорт	15	1 5	15	12	10	8	8	7	5	4	4
2.	Корэш	20	1 6	14	12	12	10	8	0	6	6	4
3.	Футбол	15	1 5	15	15	12	12	10	8	8	8	8

4.1. Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

4.2. При объединении в одну группу обучающихся по возрасту разница в уровне подготовки обучающихся не должна превышать двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, в командных игровых видах спорта - трех спортивных разрядов и (или) спортивных званий, а их количественный состав на этапе высшего спортивного мастерства не должен превышать 8 человек, спортивного совершенствования - 12 человек, учебно-тренировочного - 16 человек для обучающихся свыше двух лет и 20 человек - для обучающихся менее двух лет с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

4.3. В отдельных видах спорта, кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и др.) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда осуществляется по нормативам оплаты труда основных тренеров-преподавателей согласно [таблице](#) настоящего Положения пропорционально отработанному времени, но не должна превышать половины размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

4.4. Размер норматива оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку высококвалифицированного спортсмена согласно занятому месту на соревнованиях устанавливается на основании выписки из протокола соревнований с момента результата, показанного спортсменом в течение одного календарного года.

4.5. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку высококвалифицированного спортсмена согласно занятому месту на соревнованиях устанавливается на один календарный год.

4.6. Если по истечении срока действия норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена согласно занятому месту спортсмен не показал иного результата, размер норматива оплаты труда тренеров-преподавателей устанавливается в соответствии с [таблицами](#) настоящего Положения.

4.7. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку высококвалифицированного спортсмена согласно занятому месту устанавливается из суммы процентов за один лучший результат в соревнованиях каждого уровня (не более восьми соревнований спортсмена), показанный спортсменом в индивидуальном зачете в виде программы, в многоборье, или за результат в командных соревнованиях, если в таковых разыгрываются комплекты медалей.

4.8. Для тренеров-преподавателей по смежным видам спорта (акробатика, хореография и т.д.), привлекаемых в отдельных видах спорта (индивидуальных и командных) при подготовке высококвалифицированных спортсменов, устанавливаются нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку высококвалифицированных спортсменов согласно занятому месту на тех же условиях, что и основным тренерам-преподавателям в размере пропорционально отработанному

времени от недельного режима учебно-тренировочной работы спортсменов, установленного в таблицах настоящего Положения.

4.9. Размер норматива оплаты труда спортсменов-инструкторов и спортсменов за достигнутые результаты в официальных международных, всероссийских, окружных и республиканских соревнованиях согласно занятому месту устанавливается на основании выписки из протокола соревнований с момента результата, показанного спортсменами-инструкторами, спортсменами в течение одного календарного года.

4.10. Норматив оплаты труда спортсменов-инструкторов и спортсменов за достигнутые результаты в официальных международных, всероссийских, окружных и республиканских соревнованиях согласно занятому месту устанавливается на один календарный год.

4.11. Норматив оплаты труда спортсменов-инструкторов и спортсменов за достигнутые результаты в официальных международных, всероссийских, окружных и республиканских соревнованиях согласно занятому месту устанавливается из суммы процентов за один лучший результат в соревнованиях каждого уровня (не более восьми соревнований спортсмена-инструктора, спортсмена), показанный спортсменом-инструктором, спортсменом в индивидуальном зачете в виде программы, в многоборье, или за результат в командных соревнованиях, если в таковых разыгрываются комплекты медалей.

4.12. Перечень всероссийских соревнований, включенных в единый календарный план Министерства спорта Российской Федерации, по которому производится выплата вознаграждений тренерам-преподавателям за подготовку высококвалифицированных спортсменов, выступивших успешно на соревнованиях, определяется Министерством спорта Республики Татарстан.

5. Порядок формирования должностных окладов работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку

5.1. Должностной оклад тренеров-преподавателей (в том числе старших), тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре (в том числе старших) организаций, осуществляющих спортивную подготовку (O_d), рассчитывается по формуле:

$$O_d = \left(O_b \times \sum_{i=1}^n N_i \right) \times K,$$

где:

O_b - размер базового оклада тренеров-преподавателей (в том числе старших), тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре (в том числе старших) организаций, осуществляющих спортивную подготовку, принимаемый в соответствии с разделом 2 настоящего Положения;

N_i - нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей (в том числе старших), тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре (в том числе старших) за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки по видам спорта;

K - коэффициент компенсации на переходный период, обеспечивающий доведение фактического количества оказываемых услуг до нормативного значения на спортивно-

оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки;

n - количество обучающихся.

5.2. Должностной оклад тренеров-преподавателей (в том числе старших), тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре (в том числе старших) организаций, осуществляющих спортивную подготовку, за подготовку высококвалифицированных спортсменов согласно занятому месту (O_v) рассчитывается по формуле:

$$O_v = O_b \times \sum_{i=1}^n N_v,$$

где:

O_b - размер базового оклада работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, принимаемый в соответствии с [разделом 2](#) настоящего Положения;

N_v - нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре (в том числе старших) за подготовку высококвалифицированных спортсменов согласно занятому месту;

n - количество обучающихся.

5.3. Должностной оклад работников образования, работников культуры, медицинских работников, работников физической культуры (за исключением работников, должностные оклады которых рассчитываются в соответствии с [пунктами 5.1 и 5.2](#) настоящего Положения), работников сельского хозяйства организаций, осуществляющих спортивную подготовку (O_d), рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

O_b - размер базового оклада работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, принимаемый в соответствии с [разделом 2](#) настоящего Положения;

S - фактическое количество ставок.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника организации, осуществляющей спортивную подготовку, к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за наличие почетных званий, спортивных званий и ведомственных наград;

выплаты за высокие результаты работы;

выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;

выплаты за спортивные разряды;

выплаты за стаж работы по профилю;

выплаты за интенсивность труда;

выплаты специалистам за работу в сельской местности;

премиальные и иные поощрительные выплаты;

выплаты за качество выполняемых работ.

6.3. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам образования организаций, осуществляющих спортивную подготовку.

6.3.1. Выплаты за квалификационную категорию (B_{kk}) предоставляются работникам образования при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times \frac{D_{kk}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников образования;

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице.

Таблица

**Размеры надбавок
за квалификационную категорию работникам образования**

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Первый	первая квалификационная категория	11,0
	высшая квалификационная категория	13,0
Второй	первая квалификационная категория	11,0
	высшая квалификационная категория	13,0
Третий	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	15,5
Четвертый	первая квалификационная категория	13,0

	высшая квалификационная категория	18,0
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Первый	первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0
Второй	первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

6.3.2. Выплаты за наличие почетных званий, спортивных званий и ведомственных наград Российской Федерации, почетных званий, спортивных званий и ведомственных наград Союза Советских Социалистических Республик, почетных званий, спортивных званий и ведомственных наград союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан (B_{pz}) предоставляются по должностям работников образования и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times \frac{D_{pz}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников образования;

D_{pz} - размер надбавки за наличие почетных званий, спортивных званий.

Размер надбавки за наличие почетных званий и спортивных званий Российской Федерации, почетных званий и спортивных званий Союза Советских Социалистических Республик, почетных званий и спортивных званий союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Размер надбавки за наличие почетных званий Республики Татарстан, почетных званий автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие ведомственных наград Российской Федерации, ведомственных наград Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, ведомственных наград Республики Татарстан, ведомственных наград Союза Советских Социалистических Республик, ведомственных наград союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4 процента.

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации составляет 2 процента. Надбавка за наличие Почетной грамоты Российской Федерации устанавливается работникам образования, награждаемым приказом Министра образования и науки Российской Федерации (Министра просвещения Российской Федерации) в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами

Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства просвещения Российской Федерации).

Размер надбавки за наличие нагрудного знака "За заслуги в образовании" составляет 2 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака "За заслуги в образовании" устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

Перечень почетных званий, спортивных званий и ведомственных наград, за наличие которых работникам образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в таблице приложения к настоящему Положению.

6.3.3. Установление размеров выплат за наличие почетных званий, спортивных званий и ведомственных наград производится со дня присвоения почетных званий, спортивных званий и ведомственных наград. Работникам образования, имеющим два и более почетных звания, два и более спортивных звания, две и более ведомственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одному из почетных званий, по одному из спортивных званий, по одной из ведомственных наград по выбору работника образования.

6.3.4. Выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса ($B_{\text{вытп}}$) предоставляются работникам образования за успешные выступления и достигнутые результаты спортсменами в официальных международных, всероссийских, окружных и республиканских соревнованиях с учетом выполнения индикаторов оценки эффективности деятельности работника и рассчитываются по формуле:

$$B_{\text{вытп}} = O_d \times \frac{D_{\text{вытп}}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников образования;

$D_{\text{вытп}}$ - **размер** надбавки за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса, который приведен в таблице .

6.3.5. Выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливаются на основании выписки из протокола соревнований с момента результата, показанного спортсменом в течение одного календарного года.

6.3.6. Срок действия выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливается на один календарный год.

6.3.7. Размер надбавки за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса формируется из суммы процентов за один лучший результат в соревнованиях каждого уровня (не более восьми соревнований спортсмена), показанный спортсменом, спортсменом-инструктором в индивидуальном зачете в виде программы, в многоборье, или за результат в командных соревнованиях, если в таковых разыгрываются комплекты медалей.

**Размер надбавки за обеспечение высококачественного
учебно-тренировочного процесса для должностей
педагогических работников**

(процентов)

Квалификационный уровень	Уровень соревнований	Занятое место	Размер надбавки	
			олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские виды спорта; олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские дисциплины	неолимпийские виды спорта, неолимпийские дисциплины; непаралимпийские, несурдлимпийские дисциплины
1	2	3	4	5
Должности педагогических работников				
Первый	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1 - 6	3,5	
	чемпионат мира	1 - 6	3,5	3,0
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	3,0	2,5
	Кубок Европы	1 - 4	3,0	2,5
	чемпионат России	1 - 4	2,5	1,5
	Кубок России	1 - 4	2,5	1,5
	первенство мира, Европы	1 - 6	2,5	2,5
	первенство России	1 - 3	2,5	2,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся	1 - 3	2,0	2,0
Второй	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1 - 6	4,0	

	чемпионат мира	1 - 6	4,0	3,5
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	3,5	3,0
	Кубок Европы	1 - 4	3,5	3,0
	чемпионат России	1 - 4	3,0	2,5
	Кубок России	1 - 4	3,0	2,5
	первенство мира, Европы	1 - 6	3,5	3,5
	первенство России	1 - 3	2,5	2,5
	финал Спартакиады молодежи, учащихся	1 - 3	2,0	2,0
Третий	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1 - 6	5,0	
	чемпионат мира	1 - 6	5,0	4,0
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	4,0	3,5
	Кубок Европы	1 - 4	4,0	3,5
	чемпионат России	1 - 4	3,5	3,0
	Кубок России	1 - 4	3,5	3,0
	первенство мира, Европы	1 - 6	3,5	3,5
	первенство России	1 - 3	3,0	3,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся	1 - 3	2,5	2,5

6.3.8. Выплаты за стаж работы по профилю (B_s) устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times \frac{D_s}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников образования;

B_s - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице .

Таблица

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Должности педагогических работников	первый - четвертый	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5
Должности руководителей структурных подразделений	первый - второй	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5

6.3.9. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, осуществляющей спортивную подготовку, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

6.3.10. Выплаты за наличие почетных званий (B_{pz}) предоставляются работникам культуры и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times \frac{D_{pz}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников культуры;

D_{pz} - размер надбавки за наличие почетных званий.

Размер надбавки за наличие почетных званий Республики Татарстан, почетных званий автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие почетных званий Российской Федерации, почетных званий Союза Советских Социалистических Республик, почетных званий союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Перечень почетных званий, за наличие которых работникам культуры предоставляются соответствующие выплаты, приведен в таблице приложения к настоящему Положению.

6.3.11. Установление размеров выплат за наличие почетных званий производится со дня их присвоения. Работникам, имеющим два и более почетных звания, выплата за их наличие устанавливается по одному из почетных званий по выбору работника.

6.3.12. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

6.5. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера медицинским работникам.

6.5.1. Выплаты за квалификационную категорию (B_{kk}) предоставляются работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессиональных квалификационных групп. Выплаты за квалификационную категорию рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times \frac{D_{kk}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад медицинских работников;

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице.

Изменение (установление) выплат за квалификационную категорию производится согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

Таблица

Размеры надбавок за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
Вторая квалификационная категория	3,0
Первая квалификационная категория	6,0
Высшая квалификационная категория	10,0

Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
Вторая квалификационная категория	6,0
Первая квалификационная категория	10,0
Высшая квалификационная категория	20,0

6.5.2. Выплаты за наличие почетных званий (B_{pz}) предоставляются медицинским работникам и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times \frac{D_{pz}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад медицинских работников;

D_{pz} - размер надбавки за наличие почетных званий.

Размер надбавки за наличие почетных званий Республики Татарстан, почетных званий автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие почетных званий Российской Федерации, почетных званий Союза Советских Социалистических Республик, почетных званий союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Перечень почетных званий, за наличие которых медицинским работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в таблице 3 приложения к настоящему Положению.

6.5.3. Установление размеров выплат за наличие почетных званий производится со дня присвоения почетного звания. Работникам, имеющим два и более почетных звания, выплата за их наличие устанавливается по одному из почетных званий по выбору работника.

6.5.4. Выплаты за стаж работы по профилю (B_s) устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессиональных квалификационных групп в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times \frac{D_s}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад медицинских работников;

D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице.

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессиональной квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Средний медицинский и фармацевтический персонал	от 3 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5
Врачи и провизоры	от 3 до 5 лет	5,0
	от 5 до 10 лет	7,5
	от 10 до 15 лет	9,0
	свыше 15 лет	10,0

6.5.5. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, осуществляющей спортивную подготовку, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

6.5.6. Выплаты за интенсивность труда (B_{sr}) предоставляются медицинским работникам и рассчитываются по формуле:

$$B_{sr} = O_d \times \frac{D_{sr}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад медицинских работников;

D_{sr} - размер надбавки за интенсивность труда, который приведен в таблице .

Размеры надбавок за интенсивность труда

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Диапазон надбавок, процентов
Средний медицинский и фармацевтический персонал	второй	1,5
	третий	3,0

	четвертый	4,5
	пятый	10,0
Врачи и провизоры	первый - второй	3,0

6.6. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам физической культуры.

6.6.1. Выплаты за квалификационную категорию (B_{sr}) предоставляются работникам физической культуры при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times \frac{D_{kk}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников физической культуры;

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице.

Таблица

**Размеры надбавок за квалификационную категорию
работникам физической культуры**

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры второго уровня		
Первый	первая квалификационная категория	5,0 (11,0 <*>)
	высшая квалификационная категория	6,0 (13,0 <*>)
Второй	первая квалификационная категория	6,0 (11,0 <*>)
	высшая квалификационная категория	8,5 (13,0 <*>)
Третий	первая квалификационная категория	7,5 (12,0 <*>)
	высшая квалификационная категория	10,0 (15,5 <*>)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры третьего уровня		
Первый	первая квалификационная категория	8,5
	высшая квалификационная категория	12,5

<*> Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (в том числе старший)

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

6.6.2. Выплаты за наличие почетных званий, спортивных званий (B_{pz}) предоставляются работникам физической культуры и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times \frac{D_{pz}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников физической культуры;

D_{pz} - размер надбавки за наличие почетных званий, спортивных званий.

Размер надбавки за наличие почетных званий Республики Татарстан, почетных званий автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие почетных званий, спортивных званий Российской Федерации, почетных званий, спортивных званий Союза Советских Социалистических Республик, почетных званий, спортивных званий союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Перечень почетных званий, спортивных званий, за наличие которых предоставляются выплаты работникам физической культуры, приведен в таблице приложения к настоящему Положению.

6.6.3. Установление размеров выплат за наличие почетных званий, спортивных званий производится со дня присвоения почетного звания, спортивного звания. Работникам, имеющим два и более государственных звания, два и более спортивных звания, выплата за их наличие устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

6.6.4. Выплаты за высокие результаты работы (B_{vrr}) согласно занятому месту на соревнованиях предоставляются спортсменам-инструкторам и спортсменам за успешные выступления и достигнутые результаты в официальных международных, всероссийских, окружных и республиканских соревнованиях и рассчитываются по формуле:

$$B_{vrr} = O_d \times \frac{D_{vrr}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников физической культуры;

$D_{\text{вт}}$ - размер надбавки за высокие результаты работы, который приведен в таблице 17.

6.6.5. Выплаты за высокие результаты работы согласно занятому месту на соревнованиях устанавливаются на основании выписки из протокола соревнований с момента результата, показанного спортсменом в течение одного календарного года.

6.6.6. Срок действия выплаты за высокие результаты работы согласно занятому месту на соревнованиях устанавливается на один календарный год.

6.6.7. Размер надбавки за высокие результаты работы согласно занятому месту на соревнованиях формируется из суммы процентов за один лучший результат в соревнованиях каждого уровня (не более восьми соревнований спортсмена), показанный спортсменом, спортсменом-инструктором в индивидуальном зачете в виде программы, в многоборье, или за результат в командных соревнованиях, если в таковых разыгрываются комплекты медалей.

Таблица

Размер надбавки за высокие результаты работы

(процентов)

Уровень соревнований	Занятое место	Размер надбавки	
		олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские виды спорта; олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские дисциплины	неолимпийские виды спорта, неолимпийские дисциплины; непаралимпийские, несурдлимпийские дисциплины
1	2	3	4
Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1	500,0	-
	2	375,0	-
	3	250,0	-
	4	200,0	-
	5	187,5	-
	6	125,0	-
	участие	62,5	-
Чемпионат мира	1	150,0	105,0
	2	140,0	100,0
	3	130,0	95,0

	4	120,0	90,0
	5	110,0	85,0
	6	100,0	70,0
Кубок мира, чемпионат Европы	1	140,0	100,0
	2	130,0	90,0
	3	120,0	85,0
	4	110,0	75,0
	5	100,0	70,0
	6	90,0	65,0
Кубок Европы, первенство мира	1	120,0	85,0
	2	110,0	75,0
	3	100,0	70,0
	4	90,0	65,0
Всемирная универсиада	1	120,0	85,0
	2	110,0	75,0
	3	100,0	70,0
	4	90,0	65,0
Чемпионат России, первенство Европы	1	100,0	70,0
	2	90,0	65,0
	3	80,0	55,0
	4	70,0	50,0
Кубок России, первенство России	1	80,0	55,0
	2	70,0	45,0
	3	60,0	40,0
	4	50,0	35,0
Всероссийская универсиада	1	35,0	17,5
	2	30,0	15,0
	3	25,0	12,5
	4	20,0	10,0

6.6.8. Выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса предоставляются работникам физической культуры (за исключением спортсменов-инструкторов, спортсменов) за успешные выступления и достигнутые результаты спортсменами в официальных международных, всероссийских, окружных и республиканских соревнованиях с учетом выполнения индикаторов оценки эффективности деятельности работника ($B_{выт}$) и рассчитываются по формуле:

$$B_{выт} = O_d \times \frac{D_{выт}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников физической культуры;

$D_{выт}$ - **размер** надбавки за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса, который приведен в таблице .

6.6.9. Выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливаются на основании выписки из протокола соревнований с момента результата, показанного спортсменом в течение одного календарного года.

6.6.10. Срок действия выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливается на один календарный год.

6.6.11. Размер надбавки за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса формируется из суммы процентов за один лучший результат в соревнованиях каждого уровня (не более восьми соревнований спортсмена), показанный спортсменом, спортсменом-инструктором в индивидуальном зачете в виде программы, в многоборье, или за результат в командных соревнованиях, если в таковых разыгрываются комплекты медалей.

Таблица

Размер надбавки за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса

(процентов)

Квалификационный уровень	Уровень соревнований	Занятое место	Размер надбавки	
			олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские виды спорта; олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские дисциплины	неолимпийские виды спорта, неолимпийские дисциплины; непаралимпийские, несурдлимпийские дисциплины
1	2	3	4	5

Должности работников физической культуры и спорта первого уровня				
Первый	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1 - 6	2,5	
	чемпионат мира	1 - 6	2,5	1,5
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	1,5	1,0
	Кубок Европы	1 - 4	1,5	1,5
	чемпионат России	1 - 4	1,5	1,0
	Кубок России	1 - 4	1,5	1,0
	первенство мира, Европы	1 - 6	1,5	1,5
	первенство России	1 - 3	1,5	1,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся	1 - 3	1,0	1,0
Второй	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1 - 6	3,0	
	чемпионат мира	1 - 6	3,0	2,5
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	2,5	2,0
	Кубок Европы	1 - 4	2,5	2,0
	чемпионат России	1 - 4	2,0	1,5
	Кубок России	1 - 4	2,0	1,5
	первенство мира, Европы	1 - 6	2,5	2,5
	первенство России	1 - 3	1,5	1,5
	финал Спартакиады молодежи, учащихся	1 - 3	3	3
Должности работников физической культуры и спорта второго уровня				
Первый	Олимпийские игры, Паралимпийские игры,	1 - 6	3,5	

	Сурдлимпийские игры			
	чемпионат мира	1 - 6	3,5	3,0
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	3,0	2,5
	Кубок Европы	1 - 4	3,0	2,5
	чемпионат России	1 - 4	2,5	1,5
	Кубок России	1 - 4	2,5	1,5
	первенство мира, Европы	1 - 6	2,5	2,5
	первенство России	1 - 3	2,5	2,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся	1 - 3	2,0	2,0
Второй	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1 - 6	4,0	
	чемпионат мира	1 - 6	4,0	3,5
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	3,5	3,0
	Кубок Европы	1 - 4	3,5	3,0
	чемпионат России	1 - 4	3,0	2,5
	Кубок России	1 - 4	3,0	2,5
	первенство мира, Европы	1 - 6	3,5	3,5
	первенство России	1 - 3	2,5	2,5
	финал Спартакиады молодежи, учащихся	1 - 3	2,0	2,0
Третий	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1 - 6	5,0	
	чемпионат мира	1 - 6	5,0	4,0
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	4,0	3,5
	Кубок Европы	1 - 4	4,0	3,5

	чемпионат России	1 - 4	3,5	3,0
	Кубок России	1 - 4	3,5	3,0
	первенство мира, Европы	1 - 6	3,5	3,5
	первенство России	1 - 3	3,0	3,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся	1 - 3	2,5	2,5
Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня				
Первый	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1 - 6	6,0	
	чемпионат мира	1 - 6	6,0	5,0
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	5,0	4,5
	Кубок Европы	1 - 4	5,0	4,5
	чемпионат России	1 - 4	4,0	4,0
	Кубок России	1 - 4	4,0	4,0
	первенство мира, Европы	1 - 6	4,5	4,5
	первенство России	1 - 3	4,0	4,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся	1 - 3	3,5	3,5
Второй	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1 - 6	7,5	
	чемпионат мира	1 - 6	7,5	6,0
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	6,0	4,0
	Кубок Европы	1 - 4	6,0	5,0
	чемпионат России	1 - 4	5,0	4,5
	Кубок России	1 - 4	5,0	4,5
	первенство мира, Европы	1 - 6	5,5	5,5

	первенство России	1 - 3	4,5	4,5
	финал Спартакиады молодежи, учащихся	1 - 3	4,0	4,0
Должности работников физической культуры и спорта четвертого уровня				
Первый	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1 - 6	12,5	
	чемпионат мира	1 - 6	12,5	7,5
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	7,5	6,0
	Кубок Европы	1 - 4	7,5	6,0
	чемпионат России	1 - 4	6,0	5,0
	Кубок России	1 - 4	6,0	5,0
	первенство мира, Европы	1 - 6	7,0	7,0
	первенство России	1 - 3	6,0	6,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся	1 - 3	5,0	5,0

6.6.12. Выплаты за спортивные звания, спортивные разряды (B_{szsr}) предоставляются спортсменам-инструкторам и спортсменам за выполнение норм и требований, необходимых для присвоения соответствующих спортивных званий и спортивных разрядов, и рассчитываются по формуле:

$$B_{szsr} = O_d \times \frac{D_{szsr}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников физической культуры;

D_{szsr} - размер надбавки за спортивные звания, спортивные разряды, который приведен в таблице .

6.6.13. Выплаты за спортивные звания, спортивные разряды устанавливаются с даты приказа или постановления о присвоении звания или разряда.

Размер надбавки за спортивные звания, спортивные разряды

N п/п	Наименование спортивного звания (спортивного разряда)	Размер надбавки, процентов
1	2	3
1.	Мастер спорта России международного класса	27,0
2.	Мастер спорта России	20,0
3.	Гроссмейстер России	20,0
4.	Кандидат в мастера спорта	9,0

6.6.14. Выплаты за наличие почетных званий, спортивных званий (B_{pz}) предоставляются работникам физической культуры и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times \frac{D_{pz}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников физической культуры;

D_{pz} - размер надбавки за наличие почетных званий, спортивных званий.

Размер надбавки за наличие почетных званий Республики Татарстан, почетных званий автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие почетных званий, спортивных званий Российской Федерации, почетных званий, спортивных званий Союза Советских Социалистических Республик, почетных званий, спортивных званий союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Перечень почетных званий, спортивных званий, за наличие которых предоставляются выплаты работникам физической культуры, приведен в приложения к настоящему Положению.

6.6.15. Установление размеров выплат за наличие почетных званий, спортивных званий производится со дня присвоения почетных званий, спортивных званий. Работникам, имеющим два и более почетных звания, два и более спортивных звания, выплата за их наличие устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

6.6.16. Выплаты за стаж работы по профилю (B_s) устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times \frac{D_s}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников физической культуры;

D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице .

Таблица

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Должности работников физической культуры первого уровня (группа 1)	первый - второй	от 2 до 5 лет	2,5
		от 5 до 10 лет	3,5
		от 10 до 15 лет	4,5
		свыше 15 лет	5,5
Должности работников физической культуры второго уровня (группа 2)	первый - третий	от 2 до 5 лет	2,5
		от 5 до 10 лет	3,5
		от 10 до 15 лет	4,5
		свыше 15 лет	5,5
Должности работников физической культуры третьего уровня (группа 3)	первый	от 2 до 5 лет	2,5
		от 5 до 10 лет	3,5
		от 10 до 15 лет	4,5
		свыше 15 лет	5,5

6.6.17. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, осуществляющей спортивную подготовку, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

6.6.18. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам организаций, осуществляющих спортивную подготовку, по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, почетных званий и по иным основаниям, установленным локальными нормативными актами и коллективными договорами организации, осуществляющей спортивную

подготовку.

6.6.19. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными нормативными актами организации, осуществляющей спортивную подготовку, и коллективными договорами.

6.6.20. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам организаций, осуществляющих спортивную подготовку, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера (за исключением выплат за работу в сельской местности), выплат за специфику деятельности, работникам по основному месту работы и основной должности.

6.6.21 В целях повышения эффективности деятельности работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, при выполнении [плана](#) мероприятий по реализации Концепции подготовки спортивного резерва в Российской Федерации до 2025 года, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 октября 2018 г. N 2245-р, работникам, входящим в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, и работникам, входящим в профессиональную квалификационную группу должностей работников физической культуры второго уровня, по основному месту работы и основной должности при наличии средств производится единовременная поощрительная выплата.

Порядок, условия и конкретный размер выплаты в указанных целях устанавливаются локальными нормативными актами организаций, осуществляющих спортивную подготовку.

6.6.22 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образования, работникам культуры, работникам физической культуры, медицинским работникам, работникам сельского хозяйства организаций, осуществляющих спортивную подготовку, по основному месту работы и основной должности по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку.

6.6.23. Критерии оценки эффективности деятельности работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, утверждаются руководителем организации по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления организацией, осуществляющей спортивную подготовку. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией, осуществляющей спортивную подготовку.

6.6.24. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами организации, осуществляющей спортивную подготовку, и коллективными договорами.

6.6.25. Выплаты за качество выполняемых работ (B_{kj}) рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i),$$

где:

FOT_k - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

I_{ij} – от нормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности по j -му работнику;

K_i - относительный весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности;

n - количество критериев оценки эффективности деятельности;

m - численность работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку.

6.6.26. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению от нормированного критерия, другое - единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности от нормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от нуля до единицы. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение от нормированного критерия принимается равным нулю, при выше наилучшего - единице.

6.6.27 Зависимость значения от нормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

6.6.28 От нормированный критерий эффективности деятельности (I_i) при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где:

FI_i - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i - наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

6.6.29. От нормированный критерий эффективности деятельности (I_i) при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = 1 - \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где:

FI_i - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i - наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент.

6.6.30 Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников представлен в таблицах.

Таблица

**Предельный совокупный размер
весовых коэффициентов по критериям эффективности
деятельности работников образования**

N п/п	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.1.	Инструктор по физической культуре	первый	45
1.2.	Педагог-организатор	второй	50
1.3.	Тренер-преподаватель	второй	50
1.4.	Инструктор-методист	второй	50
1.5.	Педагог-психолог	третий	55
1.6.	Старший тренер-преподаватель	третий	55
1.7.	Старший инструктор-методист	третий	55
2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
2.1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом,	первый	65

	отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, организации, реализующей государственные полномочия по методическому и информационно-технологическому обеспечению образовательной деятельности (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)		
2.2.	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к третьему квалификационному уровню)	второй	70

**Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
по критериям эффективности деятельности работников культуры**

N п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
1.1.	Акомпаниатор	35
2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры ведущего звена"		
2.1.	Звукооператор	45
2.2.	Художник-оформитель	50

**Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
по критериям эффективности деятельности медицинских
работников**

N п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
Третий квалификационный уровень		
1.1.	Медицинская сестра (медицинский брат)	40
1.2.	Медицинская сестра по массажу (медицинский брат по массажу)	40
Четвертый квалификационный уровень		
1.3.	Фельдшер	45
Пятый квалификационный уровень		
1.4.	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	50
2. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2.1.	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням)	60

**Предельный совокупный размер
весовых коэффициентов по критериям эффективности
деятельности работников физической культуры**

N п/п	Наименование должности	Квалифика ционный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры первого уровня (группа 1)			
1.1.	Дежурный по спортивному залу	первый	5
1.2.	Сопровождающий спортсмена-инвалида I группы	первый	5
1.3.	Спортсмен	второй	15
1.4.	Спортсмен-ведущий	второй	15
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры второго уровня (группа 2)			
2.1.	Инструктор по спорту	первый	45
2.2.	Инструктор по адаптивной физической культуре	первый	45
2.3.	Спортсмен-инструктор	первый	45
2.4.	Тренер-наездник лошадей	первый	45
2.5.	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	первый	45
2.6.	Администратор тренировочного процесса	второй	50
2.7.	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	второй	50
2.8.	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту	второй	50
2.9.	Хореограф	второй	50
2.10.	Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре	третий	55
2.11.	Старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	третий	55
3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры			

культуры третьего уровня (группа 2)			
3.1.	Аналитик (по виду или группе видов спорта)	первый	60

6.6.31. Типовые критерии эффективности деятельности организации, осуществляющей спортивную подготовку, и их весовые коэффициенты в разрезе типов организаций, осуществляющих спортивную подготовку, утверждаются Министерством спорта Республики Татарстан.

6.6.32. В организациях, осуществляющих спортивную подготовку, формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ (FOT_k), объем которого рассчитывается по формуле:

$$FOT_k = FOT_{do} \times D_k,$$

где:

FOT_{do} - фонд оплаты труда работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы;

D_k - доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 15 процентов фонда оплаты труда работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. К выплатам компенсационного характера в организациях, осуществляющих спортивную подготовку, относятся:

выплаты компенсационного характера за специфику деятельности;

выплаты компенсационного характера за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии;

выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Выплаты компенсационного характера за специфику деятельности (B_{sd}) предоставляются педагогическим работникам, работникам физической культуры и рассчитываются по формуле:

для работников, тарифицируемых по должностному окладу:

$$B_{sd} = O_d \times \frac{D_{sd}}{100\%} \times \frac{H_{f_{sd}}}{H_n},$$

для работников, тарифицируемых по окладу (ставке заработной платы):

$$B_{sd} = O_b \times \frac{D_{sd}}{100\%} \times \sum_{i=1}^m N_i,$$

где:

O_d - должностной оклад работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку;

D_{sd} - размер надбавки за специфику деятельности в специализированных организациях (отделениях) олимпийского резерва, принимаемый равным 7 процентам;

$H_{f_{sd}}$ - фактическое количество часов работы педагогических работников (кроме тренеров-преподавателей (в том числе старших), работников физической культуры организаций, осуществляющих спортивную подготовку, с определенными категориями потребителей;

H_n - норма часов за базовую ставку заработной платы работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, установленная [разделом 3](#) настоящего Положения;

O_b - размер базового оклада работников, принимаемый в соответствии с [разделом 2](#) настоящего Положения;

N_i - нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей (в том числе старших) в организациях, осуществляющих спортивную подготовку, за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки по видам спорта;

m - количество потребителей, за работу с которыми предусмотрено установление выплат за специфику деятельности.

7.4. Выплаты компенсационного характера за специфику деятельности (B_{sd}) предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников и рассчитываются по формуле:

$$B_{sd} = O_d \times \frac{D_{sd}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку;

D_{sd} - размер надбавки за специфику деятельности, принимаемый равным 16,2 процента.

7.5. Перечень должностей работников физической культуры, которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, осуществляющей спортивную подготовку, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику деятельности, утверждается каждой организацией, осуществляющей спортивную подготовку, по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников.

7.6. Выплаты компенсационного характера работникам за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии (B_{ovz}) предоставляются работникам образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений, работникам физической культуры, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры второго уровня, и рассчитываются по формуле:

$$B_{ovz} = O_d \times \frac{D_{ovz}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку;

D_{ovz} - размер надбавки за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии, равный 20,0 процента.

7.7. Выплаты компенсационного характера (B_{kh}) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_b \times \frac{D_{kh}}{100\%} \times \frac{H_{fk}}{H_n},$$

где:

O_b - размер базового оклада работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку;

D_{kh} - размер надбавки на выплату компенсационного характера, принимаемый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

H_{fk} - фактически отработанное время (ставка), по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

H_n - норма часов за базовую ставку заработной платы работников организаций,

осуществляющих спортивную подготовку, установленная [разделом 3](#) настоящего Положения.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов.

7.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

8. Порядок определения заработной платы руководителя организации, осуществляющей спортивную подготовку, заместителя руководителя, главного бухгалтера

8.1. Зарплата руководителей организаций, осуществляющих спортивную подготовку, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя организации, осуществляющей спортивную подготовку (O_d), устанавливается Министерством спорта Республики Татарстан один раз в год на 1 сентября текущего года или на дату создания организации, осуществляющей спортивную подготовку, в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

O_b - размер базового оклада руководителя;

S - фактическое количество ставок.

Группа по оплате труда руководителя организации, осуществляющей спортивную подготовку, определяется в зависимости от численности обучающихся.

8.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливаются на 20 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций, осуществляющих спортивную подготовку.

8.4. Группы по оплате труда и выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителей организаций, осуществляющих спортивную подготовку, представлены в таблице.

8.5. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю организации, осуществляющей спортивную подготовку, устанавливаются Министерством спорта Республики Татарстан с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю организации, осуществляющей спортивную подготовку, могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

8.6. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации, осуществляющей спортивную подготовку, устанавливаются руководителем организации, осуществляющей спортивную подготовку, с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 70 процентов от выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителя организации, осуществляющей спортивную подготовку.

Таблица

Размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителей организаций, осуществляющих спортивную подготовку

Группа по оплате труда руководителя	Значение объемного показателя (численность обучающихся по состоянию на 1 сентября текущего года в соответствии с государственным заданием), человек <*>	Базовый оклад, рублей	Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, рублей
1	0 - 200	33 000	4 400
2	201 - 400	35 200	5 500
3	401 - 700	39 600	5 500
4	701 - 1 200	40 700	6 600
5	1 201 - 1 800	44 000	7 700
6	1 801 и выше	46 200	8 800

<*> Контингент учащихся организации, осуществляющей спортивную подготовку (спортивно-адаптивная школа), учитывается с коэффициентом 3.			

8.7. Типовые критерии эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций, осуществляющих спортивную подготовку, и их весовые коэффициенты утверждаются Министерством спорта Республики Татарстан.

8.8. Выплаты за качество выполняемых работ (B_k) рассчитываются по формуле:

$$B_k = B_c \times K_{VK},$$

где:

B_c - размер выплат стимулирующего характера, который приведен в таблице 2;

K_{VK} - коэффициент выполнения критериев качества.

8.9. Выплаты стимулирующего характера за подготовку тренерами-преподавателями высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами, руководителю организации, осуществляющей спортивную подготовку, устанавливаются Министерством спорта Республики Татарстан.

Выплаты стимулирующего характера за подготовку тренерами-преподавателями высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации, осуществляющей спортивную подготовку, устанавливаются руководителем организации, осуществляющей спортивную подготовку.

Объем расходов на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру профессиональной образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, и организации, осуществляющей спортивную подготовку, за подготовку тренерами-преподавателями высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами, на очередной финансовый год ($V_{VKS_{ruk_i}}$) рассчитывается по следующей формуле:

$$V_{VKS_{ruk_i}} = \frac{\sum V_{VKS_{ruk_{svod}}}}{\sum V_{VKS_{tren-pred_{svod}}}} \times \sum V_{VKS_{tren-pred_i}},$$

где:

$V_{VKS_{ruk_{svod}}}$ - общий объем расходов на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру профессиональной образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, и организации, осуществляющей спортивную подготовку, за подготовку тренерами-преподавателями высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами, за год, предшествующий текущему финансовому году;

$V_{VKS_{tren-pred_{svod}}}$ - общий объем расходов на выплату ежемесячных вознаграждений тренерам-преподавателям профессиональной образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, и организации, осуществляющей спортивную подготовку, за подготовку высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и

спортсменами-инструкторами, за год, предшествующий текущему финансовому году;

$V_{VKS_{tren-pred_i}}$ - объем расходов на выплату ежемесячных вознаграждений тренерам-преподавателям i -й профессиональной образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, и организации, осуществляющей спортивную подготовку, за подготовку высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами, за год, предшествующий текущему финансовому году.

Средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру i -й организации, осуществляющей спортивную подготовку, за подготовку тренерами-преподавателями высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами, распределяются в размере 50 процентов на стимулирование руководителя организации, осуществляющей спортивную подготовку, и 50 процентов на стимулирование заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, осуществляющей спортивную подготовку.

Выплаты стимулирующего характера за подготовку тренерами-преподавателями высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами, руководителю организации, осуществляющей спортивную подготовку, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации, осуществляющей спортивную подготовку, осуществляются ежемесячно.

8.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации, осуществляющей спортивную подготовку, в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

9. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда организаций, осуществляющих спортивную подготовку

9.1. Формирование фонда оплаты труда организации, осуществляющей спортивную подготовку, осуществляется в пределах объема средств организации, осуществляющей спортивную подготовку, на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативными затратами, количеством потребителей и услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организации, осуществляющей спортивную подготовку.

9.2. Начисления должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, осуществляются работникам организаций, осуществляющих спортивную подготовку (включая работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих), за счет средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной смете организаций, осуществляющих спортивную подготовку, на оплату труда на текущий финансовый год.

9.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности организаций, осуществляющих спортивную подготовку, за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год)

может направляться на поощрительные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами организации, осуществляющей спортивную подготовку, принятыми с учетом норм настоящего Положения.

При наличии экономии фонда оплаты труда поощрительные выплаты производятся работникам той профессиональной квалификационной группы должностей, по которой экономия фонда оплаты труда образовалась (включая работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих).

Размер поощрительной выплаты, произведенной за счет экономии фонда оплаты труда за соответствующий период работнику организации, осуществляющей спортивную подготовку, с учетом отработанной за этот период нормы рабочего времени, выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), не может превышать трехкратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](#) от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" на 1 января текущего года (за исключением работников, входящих в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, и работников, входящих в профессиональную квалификационную группу должностей работников физической культуры второго уровня, руководителя организации, осуществляющей спортивную подготовку).

Размер поощрительной выплаты за счет экономии фонда оплаты труда руководителю организации, осуществляющей спортивную подготовку, определяется Министерством спорта Республики Татарстан.

Ответственность за использование экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности организации, осуществляющей спортивную подготовку, за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, возлагается на руководителя организации, осуществляющей спортивную подготовку.

10. Порядок формирования должностных окладов работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, специалистов и служащих физкультурных спортивных организаций.

10.1. Должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, специалистов, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, (O_d) рассчитывается по формуле:

$$O_d = O \times \frac{H_f}{H_n},$$

где:

O - размер базового оклада работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных организаций Республики Татарстан, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, и государственных центров спортивной подготовки

Республики Татарстан, принимаемый в соответствии с [разделом 2](#) настоящего Положения;

N_f - фактическое количество часов работы работников государственных организаций Республики Татарстан, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, и государственных центров спортивной подготовки Республики Татарстан в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени;

N_n - норма часов (установленная для работника продолжительность рабочего времени) за базовый оклад работников государственных организаций Республики Татарстан, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, и государственных центров спортивной подготовки Республики Татарстан.

11. Выплаты стимулирующего характера

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

11.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за наличие почетных званий;

выплаты за стаж работы по должности;

премиальные и иные поощрительные выплаты;

выплаты за интенсивность труда.

11.3. Выплаты за наличие почетных званий (B_{pz}) предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times \frac{D_{pz}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных организаций Республики Татарстан, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, и государственных центров спортивной подготовки Республики Татарстан;

D_{pz} - размер надбавки за наличие почетных званий составляет 3 процента.

11.4. [Перечень](#) почетных званий, за наличие которых работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении к настоящему Положению.

11.5. Установление размеров выплат за наличие почетных званий производится со дня присвоения почетного звания. Работникам, имеющим два и более почетных звания,

выплата за их наличие устанавливается по одному из почетных званий по выбору работника.

11.6. Выплаты за стаж работы по должности (специальности) (B_s) устанавливаются работникам профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих по группам по стажу в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности) и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times \frac{D_s}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных организаций Республики Татарстан, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, и государственных центров спортивной подготовки Республики Татарстан;

D_s - размер надбавки за стаж работы по должности (специальности).

11.7. Размеры надбавок за стаж работы по должности (специальности) составляют:

при стаже работы по должности от 2 до 5 лет - 2,5 процента;

при стаже работы по должности от 5 до 10 лет - 4 процента;

при стаже работы по должности от 10 до 15 лет - 5 процентов;

при стаже работы по должности свыше 15 лет - 6 процентов.

11.8. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по должности при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

11.9. В стаж работы по должности засчитывается время работы по должностям (профессиям) согласно следующей таблице:

**Перечень должностей (профессий), время работы по которым
засчитывается в стаж работы по должности**

N п/п	Наименования должностей работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (всех внутридолжностных категорий,	Наименования должностей (профессий), периоды работы в которых включаются в стаж работы по специальности для установления стимулирующей выплаты
----------	--	--

	включая должностные наименования "главный", "старший")	
1	2	3
1.	Начальник финансового отдела, начальник планово-экономического отдела, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по финансовой работе, техник по планированию, счетовод, калькулятор, кассир, таксировщик, статистик, учетчик	Начальник финансового отдела, начальник планово-экономического отдела, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист материально-технического снабжения, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, техник по планированию, счетовод, калькулятор, кассир, таксировщик, статистик, учетчик, консультант по налогам и сборам, аудитор
2.	Экономист по материально-техническому снабжению	Экономист по материально-техническому снабжению, начальник отдела материально-технического снабжения, заведующий складом, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по финансовой работе, товаровед, техник по планированию, счетовод, таксировщик, учетчик
3.	Начальник отдела организации и оплаты труда	Начальник отдела организации и оплаты труда, начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством, начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду, начальник лаборатории (бюро) социологии труда, начальник отдела социального развития, экономист по труду, инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, инструктор-дактилолог, техник по труду, социолог, нарядчик, хронометражист

4.	Начальник отдела охраны труда, инженер по охране труда и технике безопасности	Начальник отдела охраны труда, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством, начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер
5.	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела подготовки кадров, менеджер по персоналу, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, инженер по подготовке кадров	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела подготовки кадров, менеджер по персоналу, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, инженер по подготовке кадров, инструктор-дактилолог, профконсультант, юрисконсульт, табельщик
6.	Начальник отдела социального развития	Начальник отдела социального развития, начальник отдела кадров, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством, начальник лаборатории (бюро) социологии труда, начальник отдела охраны труда, менеджер по персоналу, инженер по подготовке кадров, специалист по кадрам, инструктор-дактилолог, инспектор по кадрам, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, техник по труду, социолог
7.	Профконсультант	Профконсультант, начальник отдела кадров, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, менеджер по персоналу, психолог, социолог, инспектор центра занятости населения, инструктор-дактилолог
8.	Начальник юридического отдела, юрисконсульт	Начальник юридического отдела, юрисконсульт
9.	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, документовед, архивариус, делопроизводитель, инспектор по контролю за исполнением поручений, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, секретарь незрячего специалиста, секретарь	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, документовед, архивариус, делопроизводитель, инспектор по контролю за исполнением поручений, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, машинистка, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, паспортист, кодификатор, экспедитор

	руководителя, экспедитор	
10.	Заведующий машинописным бюро, заведующий копировально-множительным бюро, машинистка	Заведующий машинописным бюро, заведующий копировально-множительным бюро, машинистка, секретарь-машинистка, копировщик
11.	Начальник отдела материально-технического снабжения, начальник хозяйственного отдела, заведующий складом, заведующий хозяйством	Начальник отдела материально-технического снабжения, начальник хозяйственного отдела, заведующий складом, заведующий хозяйством, товаровед, агент, агент по закупкам, агент по снабжению, экономист по снабжению, товаровед, экспедитор по перевозке грузов
12.	Заведующий общежитием, дежурный бюро пропусков, комендант, администратор	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы), заведующий общежитием, заведующий бюро пропусков, заведующий комнатой отдыха, заведующий хозяйством, дежурный бюро пропусков, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), комендант, администратор, заведующий камерой хранения
13.	Начальник гаража	Начальник гаража, начальник автоколонны, контролер пассажирского транспорта, оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ, специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник), эксперт дорожного хозяйства, водитель автотранспорта
14.	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, повар
15.	Диспетчер, оператор диспетчерской службы	Диспетчер, оператор диспетчерской службы, оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ
16.	Заведующий фотолабораторией	Заведующий фотолабораторией, фотограф, художник-фотограф
17.	Механик, инженер по ремонту, инженер-энергетик (энергетик)	Начальник ремонтного цеха, начальник (заведующий) мастерской, механик, инженер по ремонту, инженер-энергетик (энергетик), инженер
18.	Инженер-программист (программист), техник-программист, математик, инспектор фонда, ассистент	Начальник отдела автоматизированной системы управления производством, начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов,

	инспектора фонда	инженер-программист (программист), инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер, математик, техник-программист, техник, инспектор фонда, ассистент инспектора фонда
19.	Заведующий научно-технической библиотекой, начальник отдела информации, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, инженер по научно-технической информации, инженер по защите информации, специалист по защите информации, техник по защите информации	Заведующий научно-технической библиотекой, начальник отдела информации, начальник отдела научно-технической информации, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, инженер по научно-технической информации, инженер по защите информации, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер, специалист по защите информации, техник по защите информации, техник
20.	Начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований, начальник исследовательской лаборатории, начальник отдела информации, аналитик	Начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований, начальник исследовательской лаборатории, начальник отдела информации, начальник отдела научно-технической информации, аналитик
21.	Инженер-лаборант, техник-лаборант, лаборант	Начальник центральной заводской лаборатории, начальник производственной лаборатории (по контролю производства), инженер-лаборант, инженер, техник-лаборант, техник, лаборант
22.	Техник по инструменту, техник-технолог	Начальник производственного отдела, начальник технического отдела, начальник цеха опытного производства, начальник инструментального отдела, начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов, начальник отдела комплектации оборудования, начальник цеха (участка), мастер контрольный (участка, цеха), мастер участка, инженер, инженер по подготовке производства, инженер-технолог, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по инструменту, инженер по комплектации оборудования, инженер-конструктор (конструктор), инженер по организации управления производством, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер по научно-технической

		информации, механик, техник, техник-конструктор, техник по инструменту, техник-технолог
23.	Инженер	Инженер всех наименований, начальник производственного отдела, начальник технического отдела, начальник цеха опытного производства, начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов, начальник цеха (участка), начальник отдела капитального строительства, мастер участка, механик, техник, техник-конструктор, техник по инструменту, техник-технолог
24.	Инженер-электроник (электроник), техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра	Инженер-электроник (электроник), техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, инженер, инженер-программист (программист), техник-программист, техник
25.	Копировщик	Чертежник, чертежник-конструктор, копировщик, художник
26.	Психолог	Психолог, медицинский психолог, педагог-психолог, профконсультант
27.	Физиолог	Физиолог, биолог
28.	Социолог	Социолог, начальник лаборатории (бюро) социологии труда
29.	Художник	Художники всех наименований, архитектор, чертежник
30.	Архитектор	Художник-конструктор (дизайнер), чертежник-конструктор, чертежник
31.	Переводчик-дактилолог, сурдопереводчик	Переводчик-дактилолог, сурдопереводчик
32.	Управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	Управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком), агроном, зоотехник

11.10. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам за определенный период времени (месяц, квартал, год), а также единовременно в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, почетных званий и по иным основаниям, установленным локальными нормативными актами и коллективными договорами организации.

11.11. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных

поощрительных выплат определяются локальными нормативными актами о государственных организациях Республики Татарстан, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, и государственных центрах спортивной подготовки Республики Татарстан и коллективными договорами.

11.12. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы.

11.13. Выплаты за интенсивность труда устанавливаются работникам профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных центров спортивной подготовки Республики Татарстан (B_{it}) и рассчитываются по формуле:

$$B_{it} = O_d \times \frac{D_{it}}{100\%},$$

где:

O_d - должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных организаций Республики Татарстан, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, и государственных центров спортивной подготовки Республики Татарстан;

D_{it} - размер надбавки за интенсивность труда.

Размеры надбавок за интенсивность труда приведены в приложении к настоящему Положению.

12. Выплаты компенсационного характера

12.1. К выплатам компенсационного характера в государственных организациях Республики Татарстан, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, и государственных центрах спортивной подготовки Республики Татарстан относятся:

выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

12.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12.3. Выплаты компенсационного характера (B_{kh}) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O \times \frac{D_{kh}}{100\%} \times \frac{H_{fk}}{H_n},$$

где:

O - размер базового оклада работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных организаций Республики Татарстан, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, и государственных центров спортивной подготовки Республики Татарстан;

D_{kh} - размер надбавки компенсационного характера, принимаемый в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации;

H_{fk} - фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

H_n - норма часов за базовый оклад общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, принимаемая в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов.

12.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере;

работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх базового оклада, если работа

производилась сверх месячной нормы;

по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Приложение
к Положению об условиях
оплаты труда работников
государственных организаций
Республики Татарстан,
реализующих дополнительные
образовательные программы
спортивной подготовки

**Перечень
почетных званий, спортивных званий и ведомственных наград,
за наличие которых предоставляются выплаты стимулирующего
характера работникам образования**

N п/п	Наименование звания и награды
1	2
1. Почетные звания и спортивные звания Российской Федерации	
1.1.	Народный учитель Российской Федерации
1.2.	Заслуженный учитель Российской Федерации
1.3.	Заслуженный деятель науки Российской Федерации

1.4.	Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации
1.5.	Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации
1.6.	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации
1.7.	Заслуженный работник культуры Российской Федерации
1.8.	Заслуженный художник Российской Федерации
1.9.	Заслуженный мастер спорта России
1.10.	Заслуженный тренер России
1.11.	Заслуженный мастер спорта России международного класса
1.12.	Мастер спорта России международного класса
1.13.	Мастер спорта России
1.14.	Гроссмейстер России
1.15.	Почетный спортивный судья России
2. Почетные звания и спортивные звания Союза Советских Социалистических Республик	
2.1.	Народный учитель СССР
2.2.	Заслуженный мастер спорта СССР
2.3.	Заслуженный тренер СССР
2.4.	Мастер спорта СССР
2.5.	Мастер спорта СССР международного класса
2.6.	Гроссмейстер СССР
3. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
3.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
3.2.	Заслуженный деятель спорта
3.3.	Заслуженный деятель физической культуры
3.4.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
3.5.	Заслуженный тренер
3.6.	Заслуженный учитель школы
3.7.	Заслуженный учитель профессионально-технического образования
3.8.	Заслуженный мастер профессионально-технического образования

3.9.	Заслуженный работник профессионально-технического образования
3.10.	Заслуженный преподаватель
3.11.	Заслуженный работник высшей школы
3.12.	Заслуженный работник народного образования
3.13.	Заслуженный деятель высшей школы
3.14.	Заслуженный деятель науки и техники
3.15.	Заслуженный деятель науки
4. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
4.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
4.2.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
4.3.	Заслуженный деятель школы
4.4.	Заслуженный учитель школы
4.5.	Заслуженный учитель профессионально-технического образования
4.6.	Заслуженный мастер профессионально-технического образования
4.7.	Заслуженный работник профессионально-технического образования
4.8.	Заслуженный работник высшей школы
4.9.	Заслуженный деятель науки и культуры
4.10.	Заслуженный работник культуры
4.11.	Заслуженный деятель науки и техники
4.12.	Заслуженный деятель науки
4.13.	Заслуженный тренер
5. Почетные звания Республики Татарстан	
5.1.	Народный учитель Республики Татарстан
5.2.	Заслуженный учитель школы Республики Татарстан
5.3.	Заслуженный учитель Республики Татарстан
5.4.	Заслуженный деятель науки Республики Татарстан
5.5.	Заслуженный работник высшей школы Республики Татарстан
5.6.	Заслуженный работник физической культуры Республики Татарстан

5.7.	Заслуженный работник культуры Республики Татарстан
5.8.	Заслуженный тренер Республики Татарстан
6. Ведомственные награды Российской Федерации, ведомственные награды Республики Татарстан, ведомственные награды Союза Советских Социалистических Республик, ведомственные награды Российской Советской Федеративной Социалистической Республики	
6.1. Министерство образования и науки Российской Федерации (Министерство образования Российской Федерации)	
6.1.1.	Почетный работник общего образования Российской Федерации
6.1.2.	Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации
6.1.3.	Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации
6.1.4.	Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации
6.1.5.	Почетный работник науки и техники Российской Федерации
6.1.6.	Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации
6.1.7.	За развитие научно-исследовательской работы студентов
6.1.8.	Почетный работник физической культуры и спорта Российской Федерации
6.2. Министерство высшего и среднего специального образования СССР, Министерство просвещения СССР (РСФСР)	
6.2.1.	Значок "Отличник просвещения СССР"
6.2.2.	Значок "Отличник народного просвещения"
6.2.3.	Значок "Отличник профтехобразования СССР"
6.2.4.	Значок "Отличник профтехобразования РСФСР"
6.2.5.	Значок "Отличник физической культуры и спорта"

**Перечень
почетных званий, за наличие которых предоставляются
выплаты стимулирующего характера медицинским работникам**

№ п/п	Наименование звания
1. Почетные звания Российской Федерации	

1.1.	Заслуженный врач Российской Федерации
1.2.	Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации
2. Почетные звания Республики Татарстан	
2.1.	Заслуженный врач Республики Татарстан
2.2.	Заслуженный работник здравоохранения Республики Татарстан

**Перечень
почетных званий, спортивных званий, за наличие которых
предоставляются выплаты стимулирующего характера работникам
физической культуры**

№ п/п	Наименование звания
1	2
1. Почетные звания, спортивные звания Российской Федерации	
1.1.	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации
1.2.	Заслуженный мастер спорта России
1.3.	Заслуженный тренер России
1.4.	Почетный спортивный судья России
1.5.	Заслуженный мастер спорта России международного класса
1.6.	Мастер спорта России международного класса
1.7.	Мастер спорта России
1.8.	Гроссмейстер России
1.9.	Почетный спортивный судья России
2. Почетные звания Республики Татарстан	
2.1.	Заслуженный работник физической культуры Республики Татарстан
2.2.	Заслуженный тренер Республики Татарстан
3. Почетные звания, спортивные звания Союза Советских Социалистических Республик	
3.1.	Заслуженный мастер спорта СССР
3.2.	Заслуженный тренер СССР
3.3.	Мастер спорта СССР

3.4.	Мастер спорта СССР международного класса
3.5.	Заслуженный тренер РСФСР
3.6.	Гроссмейстер СССР
4. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
4.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
4.2.	Заслуженный деятель спорта
4.3.	Заслуженный деятель физической культуры
4.4.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
4.5.	Заслуженный тренер
5. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
5.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
5.2.	Заслуженный работник физической культуры и спорта

Приложение

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОЧЕТНЫХ ЗВАНИЙ, ЗА НАЛИЧИЕ КОТОРЫХ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ
ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

№ п/п	Наименование звания
1	2
1.	Почетные звания Российской Федерации
1.1.	Народный художник Российской Федерации
1.2.	Заслуженный архитектор Российской Федерации
1.3.	Заслуженный деятель искусств Российской Федерации
1.4.	Заслуженный деятель науки Российской Федерации
1.5.	Заслуженный землеустроитель Российской Федерации
1.6.	Заслуженный зоотехник Российской Федерации

1.7.	Заслуженный изобретатель Российской Федерации
1.8.	Заслуженный конструктор Российской Федерации
1.9.	Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации
1.10.	Заслуженный машиностроитель Российской Федерации
1.11.	Заслуженный работник бытового обслуживания населения Российской Федерации
1.12.	Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации
1.13.	Заслуженный работник пищевой индустрии Российской Федерации
1.14.	Заслуженный работник связи Российской Федерации
1.15.	Заслуженный работник текстильной и легкой промышленности Российской Федерации
1.16.	Заслуженный работник транспорта Российской Федерации
1.17.	Заслуженный рационализатор Российской Федерации
1.18.	Заслуженный сотрудник органов внутренних дел Российской Федерации
1.19.	Заслуженный спасатель Российской Федерации
1.20.	Заслуженный строитель Российской Федерации
1.21.	Заслуженный художник Российской Федерации
1.22.	Заслуженный экономист Российской Федерации
1.23.	Заслуженный энергетик Российской Федерации
1.24.	Заслуженный юрист Российской Федерации
2.	Почетные звания Республики Татарстан
2.1.	Народный учитель Республики Татарстан
2.2.	Народный художник Республики Татарстан
2.3.	Заслуженный архитектор Республики Татарстан
2.4.	Заслуженный деятель науки Республики Татарстан
2.5.	Заслуженный изобретатель Республики Татарстан
2.6.	Заслуженный машиностроитель Республики Татарстан
2.7.	Заслуженный работник высшей школы Республики Татарстан
2.8.	Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан

2.9.	Заслуженный работник легкой промышленности Республики Татарстан
2.10.	Заслуженный работник пищевой промышленности Республики Татарстан
2.11.	Заслуженный работник связи Республики Татарстан
2.12.	Заслуженный работник транспорта Республики Татарстан
2.13.	Заслуженный рационализатор Республики Татарстан
2.14.	Заслуженный сотрудник органов внутренних дел Республики Татарстан
2.15.	Заслуженный спасатель Республики Татарстан
2.16.	Заслуженный строитель Республики Татарстан
2.17.	Заслуженный экономист Республики Татарстан
2.18.	Заслуженный энергетик Республики Татарстан
2.19.	Заслуженный юрист Республики Татарстан
3.	Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик
3.1.	Народный архитектор СССР
3.2.	Заслуженный изобретатель СССР
3.3.	Заслуженный работник промышленности СССР
3.4.	Заслуженный строитель СССР
3.5.	Заслуженный работник транспорта СССР
3.6.	Заслуженный работник связи СССР
3.7.	Заслуженный специалист Вооруженных Сил СССР
4.	Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик
4.1.	Заслуженный работник промышленности
4.2.	Заслуженный энергетик
4.3.	Заслуженный машиностроитель
4.4.	Заслуженный работник пищевой индустрии
4.5.	Заслуженный полиграфист
4.6.	Заслуженный работник транспорта
4.7.	Заслуженный работник автотранспорта
4.8.	Заслуженный связист

4.9.	Заслуженный работник связи
4.10.	Заслуженный строитель
4.11.	Заслуженный работник бытового обслуживания населения
4.12.	Заслуженный работник службы быта
4.13.	Заслуженный работник коммунального хозяйства
4.14.	Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства
4.15.	Заслуженный работник коммунального и бытового обслуживания населения
4.16.	Заслуженный работник коммунально-бытовой службы
4.17.	Заслуженный деятель науки и техники
4.18.	Заслуженный деятель науки
4.19.	Заслуженный юрист
4.20.	Заслуженный инженер
4.21.	Заслуженный изобретатель
4.22.	Заслуженный рационализатор
4.23.	Заслуженный мастер
4.24.	Заслуженный экономист
4.25.	Заслуженный бухгалтер
4.26.	Заслуженный наставник (работающей, рабочей) молодежи
5.	Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик
5.1.	Заслуженный работник промышленности
5.2.	Заслуженный машиностроитель
5.3.	Заслуженный работник медицинской промышленности
5.4.	Заслуженный работник транспорта
5.5.	Заслуженный шофер
5.6.	Заслуженный водитель
5.7.	Заслуженный связист
5.8.	Заслуженный работник связи
5.9.	Заслуженный строитель

5.10.	Заслуженный работник торговли и общественного питания
5.11.	Заслуженный работник торговли
5.12.	Заслуженный работник бытового обслуживания населения
5.13.	Заслуженный работник службы быта
5.14.	Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства
5.15.	Заслуженный деятель науки и культуры
5.16.	Заслуженный деятель науки и техники
5.17.	Заслуженный деятель науки
5.18.	Заслуженный юрист
5.19.	Заслуженный работник милиции
5.20.	Заслуженный техник
5.21.	Заслуженный инженер
5.22.	Заслуженный изобретатель
5.23.	Заслуженный рационализатор
5.24.	Заслуженный экономист
5.25.	Заслуженный бухгалтер
5.26.	Заслуженный работник народного хозяйства
5.27.	Заслуженный рационализатор и изобретатель

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено
подписью и печатями в количестве 62 стр.
Директор МАУДО
«СП «Виктория»

Р. Р. Ибрагимов



Приложение № 3

к Коллективному договору

МАУДО СШ Виктории

Введено в действие

Приказ № 3074 от 20.10 2025 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

Зуева С.М.

«20» 10 2025 г.

Утверждено на профсоюзном собрании
протокол № 13.10 от 20.10 2025 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАУДО «СШ «Виктория»

Шафиков Р.Р.

«20» 10 2025 г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка работников

МАУДО «СШ «Виктория»

г. Набережные Челны

I. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) распространяются на муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа «Виктория» Управления физической культуры, спорта и туризма Министерства спорта Республики Татарстан по г. Набережные Челны (далее СШ), разработаны и приняты в соответствии с требованиями Трудового законодательства Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами и уставом Учреждения и регулирует порядок приема и увольнения работников спортивной школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию у работников сознательного отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, высокому качеству работы.

1.3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка решаются администрацией Учреждения (директор, заместитель директора) в пределах предоставленных ей прав, предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего распорядка, совместно или по согласию с трудовым коллективом в соответствии с его полномочиями.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Лица, желающие работать в Учреждении, подают на имя директора заявление о приеме на работу и заключают с Учреждением (в лице директора) трудовой договор.

Трудовой договор – соглашение между Учреждением и работником, в соответствии с которым Учреждение обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать настоящие Правила.

2.2. Договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в личном деле работника.

Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок или срочный. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе администрации Учреждения, либо работника в случаях, предусмотренных действующим законодательством (для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, с совместителями, с пенсионерами по возрасту, с заместителями директора, главным бухгалтером и др.).

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре.

Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.3. Трудовой договор о работе на условиях внутреннего совместительства (в свободное от основной работы время) может заключаться только в том случае, если работник выразил желание работать по иной должности.

2.4. При приеме на работу предоставляется:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, оформленная в установленном порядке, а если лицо поступает на работу впервые — справка о последнем занятии, чистая трудовая книжка.
- документы об образовании или профессиональной подготовке, о квалификации, диплом, аттестат, удостоверение, копии которых, заверенные администрацией, должны быть оставлены в личном деле.
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинскую книжку;
- справку об отсутствии судимости.

2.5. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства – в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.6. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения, изданным на основании личного заявления работника и заключением трудового договора. Приказ доводится до работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.7. При приеме на работу администрация обязана ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить права и обязанности работника согласно должностной инструкции, ознакомить с Уставом Учреждения, настоящими правилами, проинструктировать по технике безопасности, противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиене, организации охраны жизни и здоровья детей.

2.8. На каждого работника ведутся трудовые книжки на бумажном носителе или в электронной форме (в случае, если работа в Учреждении является для работника основной). В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также, основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника, сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании соответствующего заявления и документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.9. На каждого работника школы ведется личное дело, в котором находятся:

- личный лист по учету кадров;
- копии документов об образовании и квалификации;
- материалы по результатам аттестации;
- копии приказов о назначении и перемещении по работе, поощрениях и выдачи материальной помощи, предоставлении отпусков и увольнении.

После увольнения работника его личное дело хранится в архиве Учреждения.

2.10. Прекращение и расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию в письменной форме за 2 недели (14 календарных дней).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы по уважительной причине (выход на пенсию и др.) администрация обязана расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

По соглашению между работником и администрацией, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Работник, заключивший трудовой договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом администрацию в письменной форме за три дня.

Прекращение трудового договора оформляется приказом директора.

2.11. Директор освобождается от работы органом, который его назначил.

2.12. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях ликвидации Учреждения, сокращения численности или штата работников производится согласно действующему законодательству.

2.13. В день увольнения администрация Учреждения обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесением в нее записи об увольнении, произвести с ним окончательный расчёт и выдать (при наличии письменного заявления работника) копии документов, связанных с работой. Днем увольнения считается последний день работы (дата, указанная в приказе).

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

III. Основные обязанности работников

3.1. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключенных с ними трудовых договорах и должностных инструкциях в соответствии с профессиональными стандартами

3.2. Работники обязаны:

- добросовестно, на высоком профессиональном уровне, исполнять свои должностные обязанности, возложенные Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами, должностными инструкциями;

- строго соблюдать исполнительную дисциплину, своевременно и точно исполнять письменные и устные распоряжения администрации, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

- быть всегда вежливыми, внимательными к детям, родителям занимающихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство;
- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и в общественных местах;
- соблюдать требования по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, правила противопожарной безопасности;
- систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- проходить аттестацию;
- содержать свое рабочее место в чистоте и в порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять школьную собственность (оборудование, инвентарь, и т.д.), экономно расходовать материалы, тепло- и электроэнергию, воспитывать у занимающихся бережное отношение к школьному и личному имуществу;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, своевременно делать необходимые прививки;
- знать и учитывать в своей деятельности индивидуальные, психологические особенности занимающихся.

3.3. Тренеры Учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время их пребывания в Учреждении, при проведении мероприятий, организуемых Учреждением за его пределами. Обо всех случаях травматизма занимающихся должны немедленно сообщать администрации.

IV. Основные обязанности администрации

4.1. Администрация Учреждения обязана:

- соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты Учреждения, условия индивидуальных трудовых договоров;
- обеспечить соблюдение работниками Учреждения обязанностей, возложенных на них Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями в соответствии с профессиональными стандартами;
- правильно организовывать труд работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, безопасные условия труда;
- обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины. Постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы школы;
- своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;
- работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
- совершенствовать тренировочный процесс; создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда;

- обеспечить систематическое повышение работниками Учреждения теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию работников, создавать необходимые условия при совмещении работы с обучением в учебных заведениях;
- принимать меры к своевременному обеспечению Учреждения необходимым оборудованием, пособиями, хозяйственным инвентарем;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья занимающихся, работников школы. Предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;
- обеспечивать сохранность имущества Учреждения, сотрудников и занимающихся;
- перечислять заработную плату в установленные сроки. Обеспечивать систематический контроль над соблюдением условий оплаты труда работников;
- чутко относиться к повседневным нуждам работников школы, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ;
- создавать условия для всемерного повышения эффективности и улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, повышать роль морального и материального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении лучших работников;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

V. Рабочее время и его использование

5.1. В соответствии с действующим законодательством учебная нагрузка для инструктора-методиста, как правило, не должна превышать 36 часов, тренерам устанавливается норма часов тренерской работы – 18 часов, продолжительность рабочего времени в неделю для остальных работников учреждения - 40 часов в неделю.

Установленный в текущем году объём тренировочной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий год без согласия работника, за исключением следующих случаев:

- сокращения количества групп;
- уменьшения количества часов в тренировочных планах переводных групп;
- выхода работника из отпуска по уходу за ребёнком.

Увеличение объёма тренировочной нагрузки в течении года производится с согласия работника.

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

5.2. Для снижения нервно-эмоционального напряжения, зрительного переутомления, работникам в случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с ПК, устанавливаются перерывы на 10–15 мин через каждые 45–60 мин работы с ПК. Время непрерывной работы с ПК не должно превышать один час.

5.3. Для работников Учреждения условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может быть установлена надбавка компенсационного характера, что учитывается при составлении трудового договора.

5.4. Администрация обязана организовать точный учет рабочего времени, отработанного каждым работником. Число отработанного работником часов фиксируется в таблице учета рабочего времени.

5.5. Тренерские советы проводятся ежемесячно.

5.6. Родительские собрания созываются по мере необходимости.

5.7. Тренерам-преподавателям ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

- изменять по своему усмотрению утвержденное расписание тренировочных занятий, без уведомления администрации;

- без уважительной причины отменять, удлинять или сокращать продолжительность тренировочных занятий;

5.8. Администрации Учреждения ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

- отвлекать тренеров во время тренировочных занятий от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

- делать работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятия, в присутствии занимающихся или коллег.

5.9. Посторонние лица могут присутствовать во время тренировочных занятий только с разрешения тренера.

VI. Время отдыха

6.1. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

- для директора, заместителя директора, инструктора-методиста, тренера-преподавателя предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней в соответствии с Отраслевым Соглашением (п.2.10.);

- директору предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 10 календарных дней за ненормированный рабочий день (Отраслевым Соглашением п.2.8).

- всем работникам, проработавшим в течение года без больничного листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней. В случае не использования дополнительного оплачиваемого отпуска в течение последующего года дополнительные дни считать недействительными.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в школе.

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

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв из отпуска допускаются в случаях и в порядке, предусмотренных ТК РФ.

При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

6.3. По семейным обстоятельствам и др. уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между администрацией и работником.

VII. Заработная плата

7.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются за первую половину месяца - 25 числа; за вторую половину - 10 числа каждого месяца, следующего за отчетным.

VIII. Поощрения за успехи в работе

8.1. Работники, в соответствующих случаях и члены их семей обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

- пособиями по временной нетрудоспособности;
- пособиями по беременности и родам и единовременными пособиями за поставку на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- пособиями при рождении ребенка;
- пособиями при усыновлении ребенка;
- пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а некоторые категории работников - также пенсиями за выслугу лет.

8.2. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявления благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

В УФиС могут быть предусмотрены и другие поощрения.

8.3. За особые трудовые заслуги работники СШ представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетного звания, для награждения именными медалями, знаками отличия, установленными для работников образования законодательством.

8.4. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

8.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санаторий, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.)

При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям, учитывается мнение трудового коллектива.

IX. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям:
- систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
- за прогул;
- за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, состоянии наркотического или токсического опьянения, за употребление алкоголесодержащих напитков в помещениях школы;
- за совершение по месту работы хищения государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;
- за применение к занимающимся методов воспитания (даже однократное), связанных с физическим или психическим насилием над личностью.

9.2. Дисциплинарное взыскание может быть наложено только директором Учреждения.

9.3. Трудовые коллективы, проявляя строгую товарищескую требовательность к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности, применяют к членам коллектива за нарушение трудовой дисциплины меры общественного взыскания (товарищеское замечание: общественный выговор).

9.4. До применения взыскания администрация должна затребовать от работника объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

9.5. Дисциплинарное расследование нарушений работником Учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному работнику.

9.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9.7. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

9.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания администрацией на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация Учреждения по своей инициативе, просьбе самого работника (изложенной в письменной форме) или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, ею наложенное, не ожидая истечения года, если сотрудник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший, добросовестный работник.

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

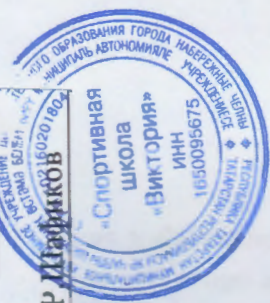
9.10. Работник имеет право обжаловать наложенное взыскание в порядке, установленном Уставом Учреждения и законодательством.

9.11. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются собранием трудового коллектива Учреждения по представлению администрации.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено
подписью и печатями в количестве 10 экз.

Директор МАУПО
«СПШ «Виктория»

С.Р.Р. Игнатьев



Пропиши, проинумеровано и скреплено
подписью и печатью в количестве _____ стр.
Директор МАУДО
«СП «Виктория»»

Р.Р. Шафиков
Р.Р. Шафиков

