

**Коллективный договор
Муниципального автономного учреждения
города Набережные Челны
«Спортивная школа Олимпийского резерва
«Витязь» имени М.Ш. Бибишева»**

на 2022 - 2025 годы.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду Государственное казенное учреждение «Центр занятости
населения города Набережные Челны»

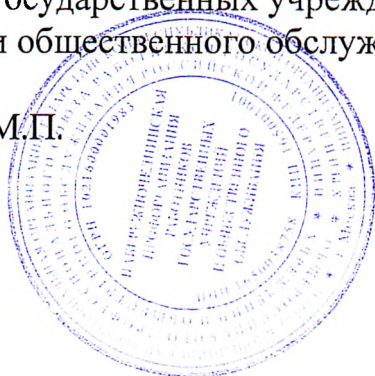
Регистрационный № _____ от _____ 2022 г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

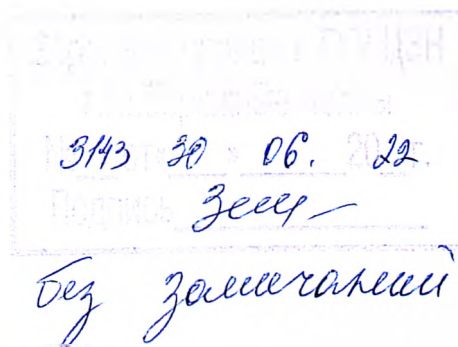
Регистрационный № 11 от 20 июня 2022 г.

Председатель
Набережночелнинской территориальной
профсоюзной организации работников
государственных учреждений
и общественного обслуживания

М.П.



Т.И. Боркова



Общие положения

Работодатель - Муниципальное автономное учреждение города Набережные Челны «Спортивная школа Олимпийского резерва «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» (в дальнейшем МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»).

Представители работодателя - Полномочным представителем Работодателя является директор МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».

Работник - граждане, состоящие в трудовых отношениях с МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения между Работниками и Работодателем.

Профсоюзная организация – полномочный представитель работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» первичная профсоюзная организация Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания.

Профсоюзный представитель (доверенное лицо) – председатель профкома МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева», уполномоченный на представительство решением общего собрания коллектива (ст.3 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Стороны, статус и сроки Коллективного договора.

1.2.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» Фролова А.В. и Профсоюзным комитетом сотрудников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» в лице председателя профкома МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» Кирилловой Г.В. действующего по поручению первичной профсоюзной организации (в дальнейшем совместно именуются – Стороны).

1.2.2. Настоящий коллективный договор является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, содержащие обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий, а также основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников.

1.2.3. Профсоюзный комитет МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» представляет и защищает права, интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией (ст.30 ТК РФ).

1.2.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».

1.2.5. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет. Стороны имеют право продлевать срок действия Коллективного договора на срок не более 3-х лет. При заключении нового Коллективного договора. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

1.2.6. Изменения в Коллективный договор и дополнения к нему производятся в соответствии с действующим законодательством по результатам консультаций между Сторонами в рамках совместной Комиссии по реализации и контролю выполнения Коллективного договора, образованной Сторонами на паритетных началах.

1.2.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.2.8. Изменения Коллективного договора не могут приводить к ограничению прав, снижению уровня оплаты труда и социальных гарантий работников.

1.2.9. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательство рассматривать вопросы, связанные с социально-трудовыми отношениями между Работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из Сторон.

1.2.10. Текст Коллективного договора доводится до сведения должностных лиц МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» и вывешивается в удобных, доступных для чтения местах. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены, с текстом действующего Коллективного договора под роспись.

1.3. Работодатель обязуется:

- признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющих 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, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его Положения;
- предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для контроля за выполнением коллективного договора и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации;
- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

1.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить разъяснительную работу среди работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» по содержанию положений Коллективного договора;
- содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины, в соблюдении работниками иных обязательств в соответствии с трудовыми договорами и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе;
- содействовать эффективной работе учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;
- осуществлять контроль, за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.5. Контроль за, выполнением коллективного договора осуществляют Комиссия по реализации и контролю выполнения Коллективного договора, созданная из равного числа представителей сторон приказом директора и решением профсоюзного комитета.

1.6. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

II. Заключение трудового договора

2. Работодатели обязаны до подписания трудового договора (служебного контракта) с работником ознакомить его под роспись со служебным распорядком (правилами внутреннего трудового распорядка), коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.1. Заключаемый с работниками трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, отраслевым соглашением и трудовым законодательством.

2.2. В рамках трудового договора работодатель принимает на себя обязанности предоставить работнику работу, обеспечить безопасные условия труда, а также своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату (статья 56 ТК РФ)

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и препятствовать в осуществлении им самозащиты трудовых прав (статья 60 ТК РФ).

Работник, в свою очередь, должен лично выполнять трудовую функцию под управлением и контролем работодателя, а также соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата.

Трудовой распорядок МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета и являются приложением к коллективному договору.

Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений (статья 189 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка оформляется работодателем в электронном виде.

2.3. Трудовой договор следует оформить с каждым сотрудником до того, как он приступит к работе (ст. 61 и 67 ТК РФ). Статья 60 ТК РФ запрещает требовать выполнения работы, не указанной в трудовом контракте, а значит, до подписания документа, в котором будут отражены вид работы (должность, специальность, трудовая функция) и размер оплаты, работодатель в принципе не может что-либо требовать от сотрудника.

2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок.

В некоторых ситуациях (статья 59 ТК РФ) можно установить время действия трудового договора.

Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя:

- для замещения отсутствующего сотрудника;
- для выполнения временных (на срок до двух месяцев) работ.

2.5. Заключение трудового договора с дистанционными работниками имеет ряд особенностей:

- в тексте контракта обязательно должно быть указание на такой характер работы.
- само соглашение можно оформить в электронном виде. Работодатель должен поставить на таком договоре усиленную квалифицированную электронную подпись. Работник может использовать для визирования договора и неквалифицированную ЭП, в том числе выданную специалистами работодателя. Все документы, необходимые для заключения трудового договора, можно предъявить в электронной форме. Но за работодателем сохраняется право потребовать их нотариально заверенные копии на бумажном носителе (ст. 312.2 ТК РФ).
- в договор нужно включить условие о порядке, сроке выплаты и размере компенсации за использование в рабочих целях личного имущества:
- принадлежащих работнику или арендованных им оборудования;
- программно-технических, средств защиты информации и др.

В договоре следует прописать порядок возмещения расходов, связанных с использованием такого имущества (ст. 312.6 ТК РФ)

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены по инициативе работодателя и соглашению сторон в письменной форме.

Об изменении существующих условий труда работодатель извещает работника письменно не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями данного договора.

2.7. Прекращение трудового договора с работником, может, производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.8. Профсоюзный комитет осуществляет контроль, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

2.9. Профсоюзный комитет оказывает работникам бесплатные услуги и консультации по вопросам занятости.

210. Профсоюзный комитет в случае возникновения трудовых споров обеспечивает защиту и представительство при досудебном урегулировании споров и в судебных органах.

III. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), расписанием тренировочных занятий, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для работников административно-управленческого персонала устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю 5 рабочих дней с 2 выходными.

3.3. Для работников обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени согласно графика сменности в размере 40 часов в неделю.

3.4. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю.

3.5. Для тренеров и методистов, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

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

3.8. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Неполное рабочее время обязательно устанавливается по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.9. Женщинам имеющим детей в возрасте до 16 лет, в соответствии с постановлением Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР», предоставляется не менее 2-х часов в неделю свободного от работы времени или один свободный день в месяц, полностью оплачиваемые.

3.10 Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часов; для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

3.11. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные

дни допускается в исключительных случаях, по письменному приказу руководителя с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ

3.12. Отгул – предоставление дня отдыха за ранее отработанное время в выходной день.

Перенос отгула на следующий календарный год не допускается.

3.13. Для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым они могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» (приложение № 2)

3.14. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.15. В соответствии со ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Согласно ст. 125 ТК РФ, 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. Очередной оплачиваемый отпуск используется в течение календарного года. Перенос очередного оплачиваемого отпуска на следующий год по инициативе работника не запрещается ст. 124 ТК РФ. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия ст. 125 ТК РФ.

3.16. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней

3.17. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сверх 28 календарных дней, согласно Приложению № 3 (Приложение №2).

3.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительность, которого определяется по согласованию между работником и работодателем согласно ст. 128 ТК РФ.

3.20. Работникам, имеющим трех и более детей, в возрасте младшему ребенку еще не исполнилось 14 лет, а старшему — 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Гарантия есть у обоих родителей (Статья 262.2. ТК РФ)

3.21. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка ст.185.1 Р.Ф.

3.22. Работники не достигшие возраста дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.23. По просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, устанавливаются индивидуальные режимы труда на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

IV. Оплата труда

4.1. Стороны коллективного договора договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с ТК РФ, Постановления Кабинета Министров Республики

Татарстан от 25.09.2018 №853 «Об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан». Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 24 января 2019 г. N 29/6 "Об условиях оплаты труда работников муниципальных, физкультурных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва".

Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Татарстан (далее – МЗП).

4.2. Системы оплаты труда, устанавливаются согласно Положению об оплате труда с учетом мнения Профсоюзного комитета (статья 135 ТК РФ).

4.3. Работодатель обеспечивает реализацию мер по соблюдению сроков выплаты заработной платы.

4.4. Работникам, переведенным с их письменного согласия на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 2 месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

4.5. Работникам, проходящим обучение, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 2 месяцев со дня перевода; при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.7. Оплата труда руководителей структурных подразделений, специалистов и других работников производится на основе должностных окладов. Размер должностного оклада, устанавливаемый работнику, не может быть ниже размера, предусмотренного в Положении об оплате труда.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, трудовым договором (статья 147 ТК РФ).

4.9. За каждый час работы в ночное время (с 22-00. до 06-00.) работнику выплачивается доплата в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада) (ст. 154 ТК РФ).

4.10. Оплата работы в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.11. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.12. Премирование всех категорий работников осуществляется согласно Положению о материальных поощрениях и материальной помощи работникам МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева», Положению о порядке формирования и расходования внебюджетных средств на заработную плату, доплаты и надбавки работникам МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».

4.13. 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 доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не ниже 20 % от заработной платы по основному месту работы.

4.14. Работникам направляемым в служебную командировку, служебную поездку возмещаются все связанные с ней расходы.

4.15. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме, посредством электронной почты каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока для выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.16. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ);
- производить индексацию сумм задержанной заработной платы вследствие инфляционных процессов в размере 2% (не ниже величины инфляции) (постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2);
- оплачивать время в случае приостановки работы работником в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней в размере средней заработной платы;
- производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ);
- при увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производить в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

4.17. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль, за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами трудового законодательства Российской Федерации;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

4.18. Работник бухгалтерии предоставляет председателю профкома по его запросам информацию о численности (составе) работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников.

V. Занятость, подготовка кадров

5.1. Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь работникам, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. При сокращении численности или штата работников руководствоваться ст. 179 ТК РФ. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численности работающих, осуществляют, в первую очередь, мероприятия внутреннего характера:

- временное ограничение приема кадров, их естественный отток;
- упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри организации на освобождающиеся места;
- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель предоставляет работнику в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы;
- взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

5.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования (ст. 173-177 ТК РФ). Согласно ст. 177 ТК РФ, указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

5.4. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях послевузовского образования (при прохождении промежуточной аттестации на первом и вторых курсах по 40 календарных дней на каждом из последующих по 50 календарных дней, подготовки и защиты выпускных работ 4 месяца, ст. 173-177 ТК РФ).

5.5. Предоставить возможность трудоустройства детей работников учреждения на период школьных летних каникул с 14 лет.

5.6. Постоянно проводить в коллективе воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, применять к нарушителям трудовой дисциплины меры воздействия, предусмотренные ТК РФ.

VI. Социальные льготы и гарантии

6.1. Общественными органами социальной защиты являются Профсоюзный комитет.

6.1.2. Профсоюзный комитет ведет учет нуждающихся работников в социальной поддержке и предоставленной помощи разного вида каждому работнику.

6.1.3. Своевременно информирует работников подразделений о своей работе на профсоюзных стендах.

6.1.4. Ежегодно при формировании бюджета Профсоюзной организации Профкомом планируются средства на социальную защиту работников, являющиеся членами профсоюза.

6.2. Ежегодно при формировании бюджета организации МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» с учетом предложений Профсоюзного комитета планируются средства на социальную защиту работников (в том числе за счет экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств)

6.2.1. Работодатель оказывает материальную единовременную помощь работникам:

- при похоронах их и их близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере не менее 10 000 (десяти тысяч) рублей, согласно поданного заявления;

При наличии внебюджетных средств оказывает материальную единовременную помощь работникам:

- при дорогостоящем лечении и находящимся в трудных жизненных ситуациях;
- при вступлении в брак;
- при рождении ребенка;
- проводы ребенка в 1-й класс.

6.2.2. Работодатель проводит праздничные мероприятия для пенсионеров-ветеранов учреждения: - ко Дню Пожилого человека;

6.2.3. Выполняя отраслевое соглашение между Республиканским комитетом профсоюза РТ и Министерством спорта РТ, при наличии внебюджетных средств в учреждении работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат (40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 лет и с выходом на пенсию) с учетом отработанного стажа в МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»:

- от 1 года до 10 лет - в размере не менее 0,5 от занимаемого должностного оклада;

- от 10 и более - в размере не менее одного должностного оклада.

6.2.4. Предоставляет отпуск работникам по семейным обстоятельствам с сохранением среднего заработка в связи:

- бракосочетание работника – 3 дня;
- бракосочетание детей – 2 дня;
- встреча новорожденного (сына, дочери) – 1 день;
- смертью родственников (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра) – 3 дня;
- проводы сыновей на срочную службу по призыву – 2 дня;
- проводы детей: 1 класс, проводы в школу – 1 сентября,

- 11 класс в день последнего звонка – 1 день,

- 11 класс в день вручения аттестата – 1 день.

- являющимся участниками боевых действий – 1 день в квартал;

- имеющих близких родственников с I или II неработающей группой инвалидности – 1 день в квартал;

- дополнительный оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком инвалидом 4 календарных дня в месяц ст. 262 ТК РФ.

6.2.5. Проводить для работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» культурно-массовые мероприятия посвященные:

- празднику – День Физкультурника;
- открытие и закрытие тренировочного сезона;
- Международному женскому дню – 8 марта;

- Дню Защитника Отечества;
 - встрече Нового года.
- 6.2.6. Поощряет работников благодарственные письма, почетные грамоты, премии (при наличии внебюджетных средств) к празднику:
- День Физкультурника;
 - Международному женскому дню – 8 марта;
 - Дню Защитника Отечества;
 - специалистов к профессиональному празднику (день бухгалтера, день медицинского работника, день охраны труда, день кадрового работника и т.п.).
- 6.2.7. Работодатель создает условия для укрепления здоровья работникам МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» и их детям предоставляет возможность пользоваться услугами плавательного бассейна и спортивными залами бесплатно.
- 6.2.8. Предоставить женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, один свободный от работы день в месяц, с сохранением заработной платы.
- 6.3. Профком предоставляет членам профсоюза санаторно-курортные путевки по льготной цене.
- 6.4. Льготы, предусмотренные коллективным договором и выплаты, производимые за счет средств профсоюзного органа, производятся только работникам - членам Профсоюза.

VII Охрана труда и здоровья

- 7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:
- 7.1.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (статья 212 ТК РФ).
- 7.1.2. Внедрять Положение о системе управления охраной труда (далее – Положение о СУОТ) разработанного на основе Примерного положения Минтруда от 29.10.2021 № 776н.
- 7.1.3. Осуществлять с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.03.2012 № 181н. ежегодное планирование мероприятий по охране труда на основании перечня ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков
- 7.1.4. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ежегодно принимаемой сметы расходов на охрану труда (ежегодное соглашение по охране труда, приложение № 5) в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 226 ТК РФ).
- 7.1.5. Провести специальную оценку условий труда со 100 % охватом рабочих мест. Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись. Контролировать выполнение Перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников на рабочих местах, где проводилась специальная оценка условий труда (статья 212 ТК РФ,).
- 7.1.6. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководителей и специалистов в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (статьи 212, 219, 225 ТК РФ,).
- 7.1.7. Обеспечить за счет работодателя средств:
- проведение медицинского осмотра работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом (статья 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н);
 - своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты согласно Типовым нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, контроль за правильностью их применения работниками, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (статья 221 ТК РФ, приказ Минздрава России от 01.06.2009 № 290н);

- выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств (статья 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н);

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда (статья 223 ТК РФ).

7.1.8. Обеспечить соответствующие требованиям ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» и СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» оптимальные (или допустимые) показатели микроклимата на рабочих местах всех видов производственных и служебных помещений.

7.1.9. Обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2021 № 629н "Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет"

7.1.10. Не допускать применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статьи 253, 265 ТК РФ, постановления Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 №№ 162, 163).

7.1.11. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.2. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно статьи 219 ТК РФ.

7.3. Работодатель обеспечивает:

- проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением раздела Коллективного договора об охране труда (статьи 212, 370 ТК РФ);

- работу кабинетов охраны труда, оформление уголков охраны труда, стендов в соответствии с Рекомендациями по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 № 7.

7.4. Работодатель:

- регулярно рассматривает на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информирует работников о принимаемых мерах;

- учитывает результаты работы по обеспечению промышленной безопасности, безопасности энергоустановок и сетей, профилактике аварийности и травматизма при рассмотрении мер материального и морального поощрения, а также дисциплинарного воздействия на работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»

- участвует в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику вирусных инфекций

7.5. Работодатель реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе проведение физкультурных и спортивных мероприятий.

7.6. Работники обязуются:

7.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.6.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.6.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.6.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.6.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае,

происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.8. Работники имеют право на прохождение диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

Дается право при прохождении диспансеризации на освобождение от работы: на один рабочий день раз в три года – всем сотрудникам; на два рабочих дня раз в год – сотрудникам пред пенсионного возраста и работающим пенсионерам.

7.9. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда;
- участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на всех этапах её работы, в том числе при назначении гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- участие в работе постоянно действующих комиссий по другим аспектам охраны труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда;
- оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;
- контроль за целевым расходованием средств на охрану труда;
- участие в разработке плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки на предприятии;
- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией МАУ СШОР «Витязь» вопросов по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей среды, профилактике несчастных случаев и профессиональных заболеваний, мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

8.1. Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета работодатель обязуется:

8.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

8.1.2. Не увольнять по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.1.3. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

- 2 час в неделю - членам профкома;

- 4 часа в неделю - председателю профсоюзного комитета или 1 день в месяц.

8.1.4. Предоставлять профсоюзному комитету право проведения собраний членов профсоюза. Выделять для этой цели помещение в согласованные с директором сроки.

8.1.5. На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы (п.5, ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

8.1.6. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.1.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (часть вторая ст. 82 ТК РФ).

8.1.8. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

8.1.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации тренеров, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и др.

8.1.11. Работодатель обеспечивает перечисление удержанных профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников по их личному заявлению на расчетный счет Набережночелнинской территориальной профсоюзной организации работников государственных учреждений и общественного обслуживания

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за правильностью использования средств социального страхования и путевок на лечение и отдых.

8.2.2. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

8.2.3. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

8.2.4. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.2.5. Контролировать силами общественных инспекторов комиссии по охране труда за соблюдением администрацией и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а так же контроль, за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.

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

8.2.7. Использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников.

8.2.8. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет, активную профсоюзную деятельность.

8.2.9. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

8.2.10. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

8.2.11. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними эффективного контракта по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

IX. Заключение

9.1. Стороны пришли к соглашению, что коллективный договор заключается сроком на 3 года по истечении периода действия, при условии соглашения сторон коллективный договор может быть продлен.

Пролонгация коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

9.3. Стороны договорились, что:

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

9.5. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» один раз в год.

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

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

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

9.9. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период и подписать его.

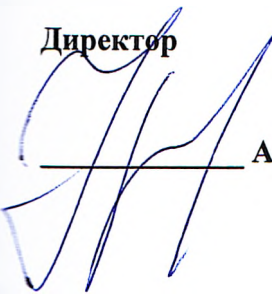
9.9. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 3-х экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации.

Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой частью коллективного договора.

**Коллективный договор утвержден
на конференции работников
МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»**

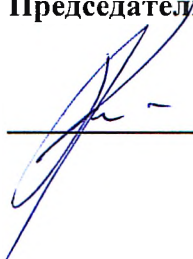
« 30 » июня _____ 2022 года

Директор



А. В. Фролов

Председатель профкома



Кириллова Г.В.

**Приложения к коллективному договору
МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева».**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о ненормированном рабочем дне
3. Дополнительные отпуска
4. Положение об оплате труда работников.
5. Соглашение по охране труда.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МАУ «СШОР «Витязь»
им. М.Ш. Бибишева»

Г.В. Кириллова

«16» 06 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ «СШОР
«Витязь» им. М.Ш. Бибишева»
А.В. Фролов

«16» 06 2022 г.

П РА В И Л А

**внутреннего трудового распорядка
для работников муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа Олимпийского резерва «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»**

І. Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом МАУ «СШОР «Витязь» им. М. Ш. Бибишева» (приложение к коллективному договору)

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) определяют трудовой распорядок в муниципальном автономном учреждении «Спортивная школа Олимпийского резерва «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» (далее СШОР), порядок приема и увольнения работников, основные обязанности сотрудников и администрации, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

1.2. Правила составлены в соответствии с ТК РФ, распространяются на работников СШОР, устанавливают взаимные права и обязанности администрации и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение

1.3. Правила имеют целью способствовать:

- урегулированию трудовых отношений в СШОР;
- рациональному использованию рабочего времени;
- укреплению трудовой дисциплины;
- обеспечению высокого качества деятельности СШОР.

1.4. Вопросы, связанные с применением данных Правил, решаются администрацией СШОР с участием профсоюзного комитета.

1.5. С правилами знакомится каждый работник СШОР.

1.6. Правила вывешиваются на видном месте в помещении школы.

1.7. В соответствии ст.56 ТК РФ, при заключении трудового договора работник берет на себя обязанность соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

1.7. Изменения, дополнения в Правила вносятся Общим собранием трудового коллектива СШОР, рассматриваются на его заседании и утверждаются приказом директора

**ІІ. Порядок приема и увольнения работников
МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»**

2.1. Работники СШОР реализуют право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в СШОР. Только с заключением трудового договора (контракта) гражданин становится членом трудового коллектива и подчиняется его внутреннему трудовому распорядку.

Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа в двух экземплярах, один из которых хранится в отделе кадров СШОР, другой у работника.

Трудовой договор заключается на неопределенный срок, при заключении договора на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется рабочее место;
- на время выполнения временных работ до (двух месяцев);
- на время выполнения сезонных работ;

можно заключить срочный трудовой договор по соглашению с работником (ст. 58 ТК РФ):

- с пенсионером по возрасту;
- с лицом, которому по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с совместителем;
- с сотрудником на должность руководителя, заместителя руководителя или главного бухгалтера организации;
- со студентом-очником;
- с лицом, нанятым для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев и т.д.

2.2. При приеме на работу администрация СШОР обязана потребовать от поступающего:

- паспорт документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- при отсутствии трудовой книжки справку по форме СТД-Р или СТД-ПФР, (Рекомендация Роструд письмо от 20.10.2021 № ПГ/30991-6-1).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется в электронном виде;

- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц подлежащих призыву на военную службу;

- Лица, принимаемые на работу (руководящие работники тренера и другие специалисты), требующие специальных знаний, обязаны предъявить соответствующий документ об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии, которых, заверенные работодателем, должны быть оставлены в личном деле работника;

- справку об отсутствии судимости;

При поступлении на работу по совместительству работники обязаны представить работодателю справку с основного места работы. Медицинскую книжку с допуском работы с детьми.

2.3. Без предъявления перечисленных документов прием на работу не допускается.

Запрещается требовать от работников при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.4. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется сотруднику под подпись, при требовании работника 1 экземпляр приказа выдается на руки.

В приказе должны быть указаны:

- место работы – наименование организации, куда принимается работник;
- наименование структурного подразделения (отдел, отделение), в которое принимается работник;
- наименование профессии (должности), на которую принимается работник (в соответствии с профстандартами или тарифно-квалификационными характеристиками);
- дата начала работы (и дату ее окончания, если заключается срочный трудовой договор).

2.5. Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом считается заключение трудового договора (контракта), независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.6. Прием на работу в организацию осуществляется, как правило, с прохождением срока испытания продолжительностью от 3 дней до 6 месяцев в зависимости от должности.

Условие об испытании должно быть прямо указано в трудовом договоре.

2.7. Испытания не устанавливаются:

- для беременных женщин, женщин имеющих детей до 1,5 лет;
- несовершеннолетних лиц;
- лиц устраивающихся впервые в течение 1 года после окончания учебного учреждения имеющего государственную аккредитацию;
- лиц приглашенных в порядке перевода от другого работодателя;

- лиц заключающих трудовой договор на срок до 2-х месяцев

2.8. На каждого работника АУП и тренеров ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, аттестационного листа, автобиографии, копии документа об образовании, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в СШОР, выписка приказов по учреждению о назначении, результатах аттестации, перемещении по службе, поощрениях и награждениях, увольнении.

Личное дело работника хранится 75 лет.

2.9. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу специалист по кадрам обязан:

- ознакомить работника с порученной работой (с должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности в соответствии с Уставом СШОР;
- ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по организации охраны жизни и здоровья детей, проинструктировать по технике безопасности, гигиене и санитарии труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда с оформлением в установленной форме.

2.10. Перевод работника на другую работу производится в строгом соответствии с действующим законодательством ТК РФ ст. 72, 73, 74 и оформляется приказом.

2.11. В случае производственной необходимости приказом директора работник может быть переведен на не обусловленные в трудовом договоре работы сроком на 1 месяц в календарном году (1 января – 31 декабря) с оплатой не ниже среднего заработка работника по прежнему месту работы.

При этом работник не может быть переведен на работу противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.12. Перевод на другую постоянную работу в СШОР по инициативе работодателя производится только с письменного согласия работника.

III. Отстранение от работы.

3.1. Руководитель подразделения обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсичного опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний, навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный первичный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

3.2. Работник отстраняется от работы (не допускать к работе) на весь период времени до устранения причины, явившийся основанием для отстранения от работы;

В период отстранения от работы заработная плата работнику не выплачивается.

IV. Прекращение трудового договора (контракта)

4. Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

4.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели (исключение: тренер, спортсмен-инструктор имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), предупредив об этом работодателя не позднее, чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев). По истечению срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а специалист по кадрам обязан ознакомить работника с приказом об увольнении, бухгалтерия производит с ним расчет в последний день работы.

А в случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и др.), администрация расторгает трудовой договор (контракт) в срок указанный в заявлении работника.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор (контракт) может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Срочный трудовой договор (контракт) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения работодателем законодательства о труде, коллективного договора или трудового договора (контракта) и по другим уважительным причинам.

4.2. Увольнение работников в случаях ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствие:

- состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если
- невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

4.3. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных законодательством о труде, основаниями для увольнения работника СШОР по инициативе работодателя до истечения срока трудового договора (контракта) являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава СШОР;
- неоднократное нарушение трудовой дисциплины (опоздание, преждевременный уход с рабочего места);
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены),

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,

в) совершение по месту работы хищения;

г) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью занимающихся;

4.4. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работодателя при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности в результате недостаточной квалификации, по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

4.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

4.6. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

4.7. Расторжение трудового договора с женщинами имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по п. 1 – ликвидации организации, подпункту «а» п. 3 – несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением и пунктами 5-8, 10, 11 ст. 81 ТК РФ.

4.8. Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы не допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

V. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

5.1. СШОР в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте

работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

5.2. Работники СШОР, которые отвечают за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом директора. Указанные в приказе работники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

5.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд в сроки установленные законодательством РФ.

5.4. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

5.5. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя vityaz_sport@mail.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

5.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

VI. Режим деятельности СШОР, рабочее время и его использование

6.1. В соответствии с действующим законодательством тренировочная нагрузка для тренеров, как правило, не должна превышать 18, 24 и 36 часов, для медицинских работников, младшего медицинского персонала – 39 часов, продолжительность рабочего времени в неделю для остальных работников учреждений – 40 часов в неделю.

6.2. Время начала и окончания ежедневной работы, рабочее время и время отдыха тренеров, регулируется расписанием занятий тренировочных групп, планами массовых мероприятий. Администрация СШОР обязана обеспечить учет явок на работу и ухода с работы.

6.3. Расписание занятий тренировочных групп составляется с учетом тренировочной целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренера.

6.4. Режим работы директора, определяется графиком, составленным с таким расчетом, чтобы во время функционирования учреждения в нем находился заместитель директора.

Режим работы методистов и тренеров определяется графиком, утвержденным директором учреждения.

6.5. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается администрацией СШОР по согласованию с профсоюзным комитетом.

В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и места отдыха, приема пищи устанавливаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом. График сменности должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие

6.6. На некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

В графике работы таких категорий работников предусматривается еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

6.7. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также работникам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

6.8. Перерывов для принятия душа, переодевание в сменную одежду составляет 30 минут, является обязательным для работы (принятие душа и использование спец. одежды предусмотрено требованиями охраны труда), включаются в рабочее время

6.9. Технологические перерывы для ряда профессий на основании СОУТ (кроме перерыва на обед) включаются в рабочее время, а значит, не могут увеличивать время окончания рабочего дня (смены) (Письмо Роструда от 11.04.2012 № ПГ/2181-6-1).

6.10. Объем тренировочной нагрузки тренера на новый тренировочный сезон устанавливается и утверждается администрацией СШОР по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск, исходя из количества по тренировочному плану и программам, обеспеченности кадрами и др. конкретных условий в данном учреждении.

Объем тренировочной нагрузки (работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается лишь с письменного согласия работника.

Установленный в тренировочный сезон объем нагрузки тренера не может быть уменьшен по инициативе администрации в течение всего тренировочного сезона, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп из-за потери контингента занимающихся, а также в некоторых других исключительных случаях.

6.11. Недельный режим работы при функционировании СШОР в течение полной недели, выходной день каждого работника определяется администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.12. Привлечение работников к проведению массовых и других мероприятий в установленные для них выходные, а также в праздничные дни производится в исключительных случаях в соответствии с распоряжением вышестоящей организации по письменному приказу директора согласованному с профсоюзным комитетом. Компенсацией за работу в выходные и праздничные дни является предоставление другого дня отдыха в соответствии с законодательством о труде.

Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада (ставки). По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.13. Специалист по кадрам, при приеме на работу, обязан письменно знакомить сотрудников, относящихся к льготной категории:

- инвалиды;
- одинокий отец или одинокая мать с ребенком в возрасте до 14 лет;
- работник с тремя и более детьми в возрасте до 18 лет, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет;
- сотрудник с ребенком в возрасте до 14 лет, в то время как другой родитель работает вахтовым методом;
- опекун ребенка в возрасте до 14 лет.

с правом отказаться от работы в служебной командировке, сверхурочной работы, а также, в случае если такие работы запрещены им в соответствии с медицинским заключением и только после этого, получать их письменное согласие или отказ

6.14. При приеме на работу сотрудник обязан подтвердить право на льготы соответствующими документами.

6.15. Сотрудники, которые ухаживают за инвалидами I группы, имеют право на ежегодный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней, Закон от 19.11.2021 № 373-ФЗ. Такой отпуск сотрудник вправе присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать в удобное время отдельно частями или полностью

6.16. Администрация привлекает тренеров к дежурству. График дежурств составляется заранее, утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом. График вывешивается на видном месте.

6.17. В периоды подготовки СШОР к новому тренировочному сезону все сотрудники СШОР, включая тренеров, привлекаются администрацией к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

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

Заседание тренерского совета проводится один раз в месяц. Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, групповые – не реже четырех раз в год.

6.19. График предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы СШОР. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

6.20. Тренерам очередные отпуска предоставляются, как правило, в период летних каникул воспитанников.

Предоставление отпуска директору СШОР устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

6.21. Работникам, имеющим трех и более детей, в возрасте младшему ребенку еще не исполнилось 14 лет, а старшему — 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Гарантия есть у обоих родителей (Статья 262.2. ТК РФ)

6.22. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению.

6.23. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения семидесяти календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при усыновлении двух и более детей – ста десяти календарных дней со дня их рождения. Порядок предоставления указанного отпуска определяется правительством Российской Федерации.

По желанию работников, усыновивших ребенка, им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка обоими супругами, указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

6.24. Тренерам и другим работникам СШОР запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и перерывов между ними;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять занимающихся с занятий;
- курить и распивать спиртные напитки в помещении СШОР;
- хранить в помещениях СШОР легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- приглашать без служебной необходимости посторонних лиц в помещения СШОР;
- отвлекать занимающихся во время тренировок на работы, не связанные с тренировочным процессом, освобождать занимающихся от тренировок для выполнения общественных поручений;
- отвлекать тренеров во время тренировки от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с тренировочной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

625. Посторонние лица могут присутствовать во время тренировки в группе только с разрешения заместителя директора СШОР. Вход в группу после начала тренировки разрешается в исключительных случаях только директору СШОР и его заместителям.

626. Не разрешается делать тренерам замечания по поводу их работы во время проведения тренировки и в присутствии занимающихся.

627. Допускается контроль выполнения должностных обязанностей в течение рабочей смены работниками СШОР при помощи видеонаблюдения.

VII. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника СШОР

7.1. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе

7.2. Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.

7.3. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы СШОР. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

7.4. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами, используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника и работодателя. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.

VIII. Основные права и обязанности работника.

8.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором, формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

IX. Основные права и обязанности работодателя.

9.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

9.2. Работодатель обязан:

- законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 2 раза в месяц 10 и 25 числа, установленные коллективным договором, правилами внутреннего распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органом и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении СШОР в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать для работников питьевой режим, (бутилированную воду или фильтр для воды);
- оборудовать комнату приема пищи, и отдыха в регламентированные перерывы;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;
- постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу с кадрами, направленную на создание условий для внедрения научной организации труда, устранение потерь рабочего времени, осуществление мероприятий по повышению качества работы, дисциплины и культуры труда, опираясь на трудовой коллектив;
- совершенствовать воспитательную, инструктивно-методическую и организационно-массовую работу с занимающимися и тренерами работниками;
- проводить мероприятия по повышению уровня научно - теоретической подготовки и деловой квалификации работников СШОР.

9.3. Администрация СШОР несет ответственность за жизнь здоровье детей и работников во время их пребывания в СШОР, а также во время мероприятий, проводимых с занимающимися СШОР под руководством работников СШОР.

XI. Поощрение за успехи в работе

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами.

10.2. За особые трудовые заслуги работники СШОР представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетного звания, для награждения именными медалями, знаками отличия, установленными законодательством для работников физической культуры и спорта.

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

- Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего Коллектива.
- При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям, учитывается мнение профсоюзной организации.

XI. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

11.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

11.2. Дисциплинарное расследование нарушений работником СШОР норм профессионального поведения и (или) Устава СШОР может быть проведено только по

поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному работнику.

11.3. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения, могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника СШОР, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

11.4. За нарушение трудовой дисциплины администрация СШОР применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

В соответствии с действующим законодательством работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

Дисциплинарные взыскания применяются директором СШОР.

Администрация СШОР имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение профсоюзной организации.

11.5. Дисциплинарные взыскания на директора, его заместителей применяются тем органом, который имеет право назначения и увольнения этого работника.

11.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отказ оформляется актом.

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.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

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

11.8. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета СШОР, а председатель этого комитета – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников.

11.10. Если в течении года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация СШОР по своей инициативе, просьбе самого работника или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

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

11.11. В случае несогласия работника с наложенным на него взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам СШОР или в суд.

График работы сотрудников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»

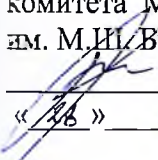
составляется ежемесячно для ведения учета рабочего времени.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждены общим собранием работников МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»

Протокол № 01 от “ 17 ” февраля 2022 года

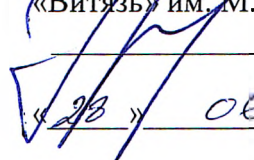
СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МАУ «СШОР «Витязь»
им. М.И. Бибишева»

 Г.В. Кириллова
« 26 » 06 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ «СШОР
«Витязь» им. М.И. Бибишева»
А.В. Фролов

 « 26 » 06 2024 г.

Положение о ненормированном рабочем дне

1. 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)

Предоставление дней отдыха согласно отработанного пределами своего рабочего времени

Работник в год отработал от 0 до 20 часов за пределами своего рабочего времени — дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дней;

Работник в год отработал от 20 до 50 часов за пределами своего рабочего времени — дополнительный отпуск продолжительностью 6 календарных дней;

Работник в год отработал от 50 до 70 часов за пределами своего рабочего времени — дополнительный отпуск продолжительностью 9 календарных дней;

Работник в год отработал от 70 до 90 часов за пределами своего рабочего времени — дополнительный отпуск продолжительностью 12 календарных дней;

Работник в год отработал от 90 до 120 часов за пределами своего рабочего времени — дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

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

№ п/п	должность		Кол-во единиц
1	Директор	-	1 чел
2	Заместитель директора	-	3 чел
3	Главный бухгалтер	-	1 чел
4	Главный инженер	-	1 чел
5	Инженер	-	1 чел
6	Инженер по ОТ	-	1 чел
7	Техник	-	1 чел
8	Специалист по кадрам	-	1 чел
9	Юрисконсульт	-	1 чел
10	Бухгалтер I категории	-	1 чел
11	Ведущий экономист	-	1 чел
12	делопроизводитель	-	1 чел
13	администратор	-	3 чел

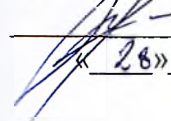
Разработал:
Специалист по кадрам



Э.М. Мамина

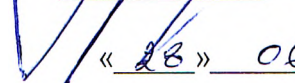
СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МАУ «СШОР «Витязь»
им. М.Ш. Бибишева»

 Г.В. Кириллова
« 28 » 06 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ «СШОР
«Витязь» им. М.Ш. Бибишева»
А.В. Фролов

 « 28 » 06 2022 г.

Дополнительный отпуск 14 календарных дней

Подготовка и участие в спортивных соревнованиях, проведение тренировочных занятий

№ п/п	должность		Кол-во единиц
1	Тренер	-	30 чел
2	Старший инструктор методист	-	1 чел
3	Инструктор методист	-	3 чел

Дополнительный отпуск медицинскому персоналу 6 дней

№ п/п	должность		Кол-во единиц
1	Медицинская сестра (брат)	-	6 чел

Разработал:

Специалист по кадрам



Э.М. Мамина

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МАУ «СШОР «Витязь»
М.И. Бибишева»

Г.В. Кириллова

« 28 » 06 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ «СШОР
«Витязь» им. М.И. Бибишева»
А.В. Фролов

« 28 » 06 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ФИЗКУЛЬТУРНЫХ СПОРТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДА
НАБЕРЕЖНЫЕ ЧЕЛНЫ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПОДГОТОВКУ СПОРТИВНОГО
РЕЗЕРВА**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителей и работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва (далее - физкультурные спортивные организации), а также критерии их установления.

2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

1) система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников физкультурных спортивных организаций, включая размеры базовых (должностных) окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

2) базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника физкультурной спортивной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

3) оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

4) заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты;

5) выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

6) выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

3. Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта, работников профессиональных квалификационных групп должностей (далее - работники образования, культуры, кинематографии, медицины, фармацевтики, физической культуры), физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва (далее - организации подготовки спортивного резерва), определяется исходя из:

- 1) должностных окладов;
- 2) выплат стимулирующего характера;
- 3) выплат компенсационного характера.

4. При наступлении у работника физкультурных спортивных организаций 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 государственной награды, 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.

Глава 2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА

1. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников организаций подготовки спортивного резерва 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	16 237
	Медицинская сестра по массажу	
Пятый квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра <*>	17 937
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
Второй квалификационный уровень	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням)	19 437
<*> Должность устанавливается в организации при наличии в подчинении трех и более медицинских сестер		

2. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта организаций подготовки спортивного резерва устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "бакалавр", "магистр" или "дипломированны й специалист"
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры первого уровня				
Первый квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу	13 617	-	-
	Сопровождающий спортсмена-инвалида I группы			
Второй квалификационный уровень	Спортсмен	13 617	-	-
	Спортсмен-ведущий			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры второго уровня				
Первый квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре	13 617	14 480	16 700
	Инструктор по спорту	-	14 480	16 700
	Спортсмен-инструктор	13 617		-
	Тренер-наездник лошадей	13 617	14 480	-

	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	-	14 480	-
Второй квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса	-	14 487	16 720
	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	-	14 487	16 720
	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	-	14 487	16 720
	Тренер	-	14 487	16 720
	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре		14 487	16 720
	Хореограф	-	14 487	16 720
Третий квалификационный уровень	Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре	-	14 493	16 732
	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	-	14 493	16 732
	Старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	-	14 493	16 732
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры третьего уровня				
Первый квалификационный уровень	Аналитик (по виду или группе видов спорта)	-	-	16 900

N п/п	Вид спорта	Этапы спортивной подготовки										
		спортивно-оздоровительный	начальной подготовки		тренировочный (спортивной специализации)					совершенствования спортивного мастерства		высшего спортивного мастерства
			до года	свыше года	1-й год	2-й год	3-й год	4-й год	5-й год	до года	свыше года	
1	Армрестлинг	1,5	2,2	3,6	4,6	6,7	7,8	11,1	16,7	17,0	23,0	35,0
2	Борьба на поясах	1,1	2,1	2,4	4,6	5,6	7,8	11,1	0,0	17,0	23,0	35,0
3	Корэш	1,1	2,1	2,4	3,7	5,6	8,9	13,9	0,0	17,0	23,0	35,0
4	Плавание	1,5	2,2	3,6	5,6	6,5	8,9	10,0	13,9	17,0	23,0	35,0
5	Греко-римская борьба	1,5	2,2	3,6	5,6	6,5	8,9	10,0	11,1	17,0	23,0	35,0

Таблица N 1

Недельный режим учебно-тренировочной работы на этапах спортивной подготовки по видам спорта (часов)

N п/п	Вид спорта	Этапы спортивной подготовки										высшего спортивного мастерства
		спортивно-оздорови тельный	начальной подготовки		тренировочный (спортивной специализации)					совершенствования спортивного мастерства		
			до года	свыше года	1-й год	2-й год	3-й год	4-й год	5-й год	до года	свыше года	
1	Армрестлинг	4	6	9	10	12	14	16	18	24	26	32
2	Борьба на поясах	4	6	6	10	12	14	16	0	24	27	32
3	Корэш	4	6	6	8	12	16	20	0	24	27	36
4	Плавание	4	6	9	12	14	16	18	20	24	26	32
5	Греко- римская борьба	4	6	9	12	14	16	18	20	24	28	30

Таблица N 2

Нормативная наполняемость групп на этапах спортивной подготовки по видам спорта (человек)

N п/п	Вид спорта	Этапы спортивной подготовки										высшего спортивного мастерства
		спортивно-оздорови тельный	начальной подготовки		тренировочный (спортивной специализации)					Совершенство вания спортивного мастерства		
			до года	свыше года	1-й год	2-й год	3-й год	4-й год	5-й год	до года	свыше года	
1	Армрестлинг	15	15	14	12	10	10	8	6	5	4	2
2	Борьба на поясах	20	16	14	12	12	10	8	0	6	6	4
3	Корэш	20	16	14	12	12	10	8	0	6	6	4
4	Плавание	15	15	14	12	12	10	10	8	7	6	4
5	Греко- римская борьба	15	15	14	12	12	10	10	10	6	6	4

3. 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. При объединении в одну группу занимающихся по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а их количественный состав на этапе высшего спортивного мастерства не должен превышать 8 человек, спортивного совершенствования - 12 человек, учебно-тренировочного - 16 человек для занимающихся свыше двух лет и 20 человек - для занимающихся менее двух лет с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

5. В отдельных видах спорта, кроме основного тренера, могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и др.) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна превышать половины размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера.

6. Размер норматива оплаты труда тренеров 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.

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

8. 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 устанавливается в соответствии с таблицами N 1 настоящего Положения.

9. Норматив оплаты труда тренеров 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.

10. Для тренеров 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 за подготовку высококвалифицированных спортсменов согласно занятому месту на тех же условиях, что и основным тренерам в размере пропорционально отработанному времени от недельного режима учебно-тренировочной работы спортсменов, установленного в таблицах N 2 настоящего Положения.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

Глава 3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА

14. Должностной оклад тренеров, тренеров преподавателей по адаптивной физической культуре (в том числе старших) организаций подготовки спортивного резерва рассчитывается по формуле:

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

где:

O_d - оклад тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре (в том числе старших) организаций подготовки спортивного резерва;

O_b - размер базового оклада работников физической культуры;

N_i - нормативы оплаты труда тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре (в том числе старших) за одного занимающегося 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.

15. Оклад тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре (в том числе старших) организаций подготовки спортивного резерва за подготовку высококвалифицированных спортсменов согласно занятому месту рассчитывается по формуле:

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

где:

O_v - оклад тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре (в том числе старших) организаций подготовки спортивного резерва за подготовку высококвалифицированных спортсменов согласно занятому месту;

O_b - размер базового оклада работников физической культуры;

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

n - количество обучающихся.

16. Должностной оклад работников образования, работников культуры, медицинских работников, работников физической культуры (за исключением работников, оклад которых определен главой 2 настоящего Положения), организаций подготовки спортивного резерва рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

O_d - размер базового оклада работников;
 S - фактическое количество ставок.

Глава 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

17. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- 1) выплаты за квалификационную категорию;
- 2) выплаты за специфику деятельности;
- 3) выплаты за высокие результаты работы;
- 4) выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;
- 5) выплаты за спортивные звания, спортивные разряды;
- 6) выплаты за наличие государственных наград;
- 7) выплаты за стаж работы по профилю;
- 8) выплаты за интенсивность труда;
- 9) премиальные и иные поощрительные выплаты;
- 10) выплаты за качество выполняемых работ.

Глава 5. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА

18. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессиональных квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

B_{kk} - выплата за квалификационную категорию;
 O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;
 D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице N 8.

Таблица N 8

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.

19. Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

B_{pz} - выплата за наличие государственных наград;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{pz} - размер надбавки за наличие государственных наград.

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

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, 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 Республики Татарстан "За заслуги в образовании" составляет 2 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

Перечень государственных и ведомственных наград, за наличие которых работникам образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в таблице N 1 приложения к настоящему Положению.

20. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам образования, имеющим две и более государственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника образования.

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

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

B_s - выплата за стаж работы по профилю;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице N 9.

Таблица N 9

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

22. 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, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

Глава 5. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА

23. Выплаты за квалификационную категорию 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:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

B_{kk} - выплата за квалификационную категорию;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице N 10.

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

Таблица N 10

Размеры надбавок за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Первая квалификационная категория	5,0
Высшая квалификационная категория	8,0

24. Выплаты за наличие государственных наград предоставляются работникам культуры, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

B_{pz} - выплата за наличие государственных наград;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{pz} - размер надбавки за наличие государственных наград.

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

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

Перечень государственных наград, за наличие которых работникам культуры, искусства и кинематографии предоставляются соответствующие выплаты, приведен в таблице N 2 приложения к настоящему Положению.

25. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня их присвоения. Работникам, имеющим две и более государственных награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника.

26. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессиональных квалификационных групп в зависимости от продолжительности работы по профилю с учетом выполнения индикаторов оценки эффективности деятельности сотрудников и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

B_s - выплата за стаж работы по профилю;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице N 11.

Таблица N 11

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессиональной квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	от 3 до 6 лет	1,0
	от 6 до 10 лет	1,5
	от 10 до 15 лет	2,0
	свыше 15 лет	2,5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	от 3 до 6 лет	1,0
	от 6 до 10 лет	2,5
	от 10 до 15 лет	3,5
	свыше 15 лет	4,0

27. 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.

Глава 6. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА МЕДИЦИНСКИМ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА

28. Выплаты за квалификационную категорию 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:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

B_{kk} - выплата за квалификационную категорию;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице N 12.

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

Таблица N 12

**Размеры
надбавок за квалификационную категорию**

Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессиональная квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	
Вторая квалификационная категория	3,0
Первая квалификационная категория	6,0
Высшая квалификационная категория	10,0
Профессиональная квалификационная группа должностей врачей и провизоров	
Вторая квалификационная категория	6,0
Первая квалификационная категория	10,0
Высшая квалификационная категория	20,0

29. Выплаты за специфику деятельности предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников в отдельных учреждениях и рассчитываются по формуле:

$$B_{sd} = O_d \times D_{sd},$$

где:

B_{sd} - выплаты за специфику деятельности;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

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

30. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику деятельности, утверждается каждым учреждением по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников.

31. Выплаты за наличие государственных наград предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

B_{pz} - выплата за наличие государственных наград;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{pz} - размер надбавки за наличие государственных наград.

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

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

Перечень государственных наград, за наличие которых медицинским и фармацевтическим работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в таблице N 3 приложения к настоящему Положению.

32. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам, имеющим две и более государственных награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника.

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

$$B_s = O_d \times D_{st},$$

где:

B_s - выплата за стаж работы по профилю;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{st} - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице N 13.

Таблица N 13

**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

34. 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, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

35. Выплаты за интенсивность труда предоставляются по должностям работникам профессиональных квалификационных групп должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала, врачей и провизоров и рассчитываются по формуле:

$$B_{st} = O_d \times D_{st},$$

где:

B_{st} - выплаты за интенсивность труда;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{st} - размер надбавки за интенсивность труда, который приведен в таблице N 14.

Таблица N 14

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

Глава 7. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА

36. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам физической культуры второго и третьего уровней при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

$B_{\text{к}}$ - выплата за квалификационную категорию;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

$D_{\text{к}}$ - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице N 15.

Таблица N 15

**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, инструктор-методист физкультурных спортивных организаций (в том числе старший)		

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

37. Выплаты за специфику деятельности предоставляются работникам физической культуры первого, второго и третьего уровней и рассчитываются по формуле: для работников, тарифицируемых по должностному окладу:

$$B_{sd} = O_d \times D_{sd} \times \frac{H_{r,sd}}{H_n},$$

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

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

где:

B_{sd} - выплаты за специфику деятельности;

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

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

O_b - размер базового оклада работников;

$H_{r,sd}$ - фактическое количество часов работы работников физической культуры организаций подготовки спортивного резерва с определенными категориями потребителей;

H_n - норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников организаций подготовки спортивного резерва;

N_i - нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей (в том числе старших) в организациях подготовки спортивного резерва за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки по видам спорта;

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

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

39. Выплаты за высокие результаты работы, 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:

$$V_{\text{вт}} = O_d \times D_{\text{вт}},$$

где:

$V_{\text{вт}}$ - выплаты за высокие результаты работы;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

$D_{\text{вт}}$ - размер надбавки за высокие результаты работы, который приведен в таблице N 16.

40. 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.

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

42. 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 N 16

Размер надбавки за высокие результаты работы (процентов)

Уровень соревнований	Занятое место	Размер надбавки	
		олимпийские виды спорта, олимпийские дисциплины	неолимпийские виды спорта, неолимпийские дисциплины
Олимпийские 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

43. Выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса предоставляются работникам первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей работников физической культуры первого уровня и работникам по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры второго (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 и рассчитываются по формуле:

$$B_{\text{вутр}} = O_d \times D_{\text{вутр}},$$

где:

$B_{\text{вутр}}$ - выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

$D_{\text{вутр}}$ - размер надбавки за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса, который приведен в таблице N 17.

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

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

46. 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 N 17

Размер надбавки за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса для должностей педагогических работников (процентов)

Квалификаци онный уровень	Уровень соревнований	Занятое место	Размер надбавки	
			олимпийские виды спорта, олимпийские дисциплины	неолимпийские виды спорта, неолимпийские дисциплины
Должности работников физической культуры и спорта первого уровня				
Первый	Олимпийские 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 - 4	1,5	1,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	1,0	1,0
Второй	Олимпийские 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 - 4	1,5	1,5
	финал Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	3	3
Должности работников физической культуры и спорта второго уровня				
Первый	Олимпийские 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 - 4	2,5	2,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	2,0	2,0
Второй	Олимпийские игры	1 - 6	4,0	
	чемпионат мира	1 - 6	4,0	3,5
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	3,5	3,0

	Европы			
	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 - 4	2,5	2,5
	финал Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	2,0	2,0
Третий	Олимпийские 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 - 4	3,0	3,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	2,5	2,5
Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня				
Первый	Олимпийские 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 - 4	4,0	4,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	3,5	3,5
Второй	Олимпийские 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 - 4	4,5	4,5
	финал Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	4,0	4,0
Должности работников физической культуры и спорта четвертого уровня				
Первый	Олимпийские 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 - 4	6,0	6,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	5,0	5,0

47. Выплаты за спортивные звания, спортивные разряды предоставляются спортсменам-инструкторам и спортсменам за выполнение норм и требований, необходимых для присвоения соответствующих спортивных званий и спортивных разрядов, и рассчитываются по формуле:

$$B_{szsr} = O_d \times D_{szsr},$$

где:

B_{szsr} - выплаты за спортивные звания, спортивные разряды;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{szsr} - размер надбавки за спортивные звания, спортивные разряды, который приведен в таблице N 18.

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

Таблица N 18

Размер надбавки за спортивные звания, спортивные разряды

Н п/п	Наименование спортивного звания (спортивного разряда)	Размер надбавки, процентов
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

49. Выплаты за наличие государственных наград предоставляются работникам физической культуры и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где: B_{pz} - выплата за наличие государственных наград;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{pz} - размер надбавки за наличие государственных наград.

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

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

Перечень государственных наград, спортивных званий, за наличие которых предоставляются выплаты работникам физической культуры, приведен в таблице N 4 приложения к настоящему Положению.

50. Установление размеров выплат за наличие государственных наград, спортивных званий производится со дня присвоения государственной награды, спортивного звания. Работникам, имеющим две и более государственных награды, два и более спортивных звания, выплата за их наличие устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

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

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

B_s - выплата за стаж работы по профилю;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице N 19.

Таблица N 19

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

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 (3,0 <*>)
		от 5 до 10 лет	3,5 (4,5 <*>)
		от 10 до 15 лет	4,5 (5,5 <*>)
		свыше 15 лет	5,5 (6,5 <*>)
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
<*> Тренер, инструктор-методист физкультурных спортивных организаций (в том числе старший)			

52. 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, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

53. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам организации подготовки спортивного резерва по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации.

54. Иные выплаты стимулирующего характера работникам определяются локальными актами, принятыми в соответствии с трудовым законодательством и муниципальными правовыми актами.

55. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам организации подготовки спортивного резерва, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности.

56. В целях повышения эффективности деятельности работников организаций подготовки спортивного резерва при выполнении плана мероприятий по реализации Концепции подготовки спортивного резерва в Российской Федерации до 2025 года, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.10.2018 N 2245-р, работникам, входящим в профессионально-квалификационную группу должностей педагогических работников, и работникам, входящим в профессионально-квалификационную группу

должностей работников физической культуры второго уровня, по основному месту работы и основной должности может быть произведена единовременная поощрительная выплата.
(введен Решением Горсовета муниципального образования "г. Набережные Челны" от 27.12.2021 N 11/7)

Глава 8. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

57. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образования, работникам культуры, работникам физической культуры, медицинским работникам организаций подготовки спортивного резерва 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.

58. Критерии оценки эффективности деятельности работников организаций подготовки спортивного резерва утверждаются руководителем организации. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организаций подготовки спортивного резерва и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

59. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами организации и коллективными договорами.

60. Выплаты за качество выполняемых работ 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:

B_{kj} - выплаты за качество выполняемых работ;

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

I_{ij} - отнормированный 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 подготовки спортивного резерва.

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

62. Зависимость значения отнормированного 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).

63. Отнормированный критерий 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

64. Отнормированный критерий эффективности деятельности 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.

65. Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i},$$

где:

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

VK_i - весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности.

66. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников представлен в таблицах NN 22 - 25.

Таблица N 22

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

N п/п	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.1.	Инструктор по физической культуре	первый	45
1.2.	Педагог-организатор	второй	50
1.3.	Педагог-психолог	третий	55
2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
2.1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, организации, реализующей государственные полномочия по методическому и информационно-технологическому обеспечению образовательной деятельности (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	первый	65
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

Таблица N 23

**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 должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала		
Третий квалификационный уровень		

1.1.	Медицинская сестра	40
1.2.	Медицинская сестра по массажу	40
Четвертый квалификационный уровень		
1.3.	Фельдшер	45
Пятый квалификационный уровень		
1.4.	Старшая медицинская сестра	50
2. Профессиональная квалификационная группа должностей врачей и провизоров		
2.1.	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням)	60

Таблица N 25

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

№ п/п	Наименование должности	Квалификационный 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 первой группы инвалидности	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.	Тренер	второй	50
2.8.	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	второй	50
2.9.	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту	второй	50
2.10.	Хореограф	второй	50
2.11.	Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре	третий	55
2.12.	Старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	третий	55

2.13.	Инструктор-методист физкультурно-спортивной организации	второй	50
3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры третьего уровня (группа 2)			
3.1.	Аналитик (по виду или группе видов спорта)	первый	60

67. Критерии эффективности деятельности организации и их весовые коэффициенты в разрезе типов организаций утверждаются Исполнительным комитетом.

68. В организациях подготовки спортивного резерва формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, объем которого рассчитывается по формуле:

$$FOT_k = FOT_{до} \times D_k,$$

где:

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

$FOT_{до}$ - фонд оплаты труда работников организаций подготовки спортивного резерва 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.

Размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 15 процентов фонда оплаты труда работников организаций подготовки спортивного резерва по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы.

Глава 9. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

69. К выплатам компенсационного характера в организациях спортивной подготовки относятся:

- 1) выплаты за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии;
- 2) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) выплаты 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).

70. 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.

71. Выплаты компенсационного характера работникам за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии 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:

$$B_{ovz} = O_d \times D_{ovz},$$

где:

B_{ovz} - выплаты за специфику деятельности;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{ovz} - размер надбавки за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом или умственном развитии, равный 3,5 процента.

72. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и 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), рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{kh} - выплаты компенсационного характера;

O_b - размер базового оклада работников организаций подготовки спортивного резерва, принимаемый в соответствии с главой 2 настоящего Положения;

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 подготовки спортивного резерва.

73. Выплаты 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), устанавливаются за каждый час работы в ночное время, который оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

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, при этом 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 часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

74. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный 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.

75. 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 базового оклада.

Глава 10. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

76. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

77. Должностной оклад руководителя организации подготовки спортивного резерва устанавливается Исполнительным комитетом один раз в год на 1 сентября текущего года или на дату создания организации в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

O_d - должностной оклад руководителя организации подготовки спортивного резерва;

O_b - размер базового оклада руководителя;

S - фактическое количество ставок.

Группа по оплате труда руководителей организаций подготовки спортивного резерва определяется в зависимости от численности занимающихся.

78. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций подготовки спортивного резерва устанавливаются на 20 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

79. Группа по оплате труда руководителей, размеры базового и должностного окладов руководителей представлены в таблице N 26.

80. Исполнительный комитет устанавливает руководителю организации подготовки спортивного резерва выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организаций подготовки спортивного резерва представлены в таблице N 26.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю организации подготовки спортивного резерва могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

81. Руководитель организации подготовки спортивного резерва может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру организаций подготовки спортивного резерва выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ 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 подготовки спортивного резерва.

Таблица N 26

Размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителей организаций подготовки спортивного резерва

Группа по оплате труда руководителя	Значение объемного показателя (численность занимающихся по состоянию на 1 сентября текущего года в соответствии с муниципальным заданием), человек <*>	Базовый оклад, рублей	Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, рублей
1	0 - 200	22 000	1 000
2	201 - 400	24 000	2 000

3	401 - 700	28 000	2 000
4	701 - 1 200	29 000	3 000
5	1 201 - 1 800	32 000	4 000
6	1 801 и выше	34 000	5 000
<*> Контингент учащихся организации подготовки спортивного резерва (спортивно-адаптивная школа) учитывается с коэффициентом 3			

82. Критерии эффективности деятельности руководителей утверждаются Исполнительным комитетом.

83. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

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

где:

B_k - выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности;

B_c - размер выплат стимулирующего характера, который приведен в таблице N 26;

K_{VK} - коэффициент выполнения критериев качества.

84. Иные выплаты стимулирующего характера руководителям определяются в порядке, установленном Исполнительным комитетом.

85. Исполнительный комитет вправе устанавливать руководителю указанной организации выплаты стимулирующего характера за подготовку тренерами высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами.

Руководитель организации подготовки спортивного резерва может устанавливать заместителям руководителя выплаты стимулирующего характера за подготовку тренерами высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами.

Средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и-й организации подготовки спортивного резерва, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, за подготовку тренерами высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами, распределяются в размере 50 процентов на стимулирование руководителя организации и 50 процентов на стимулирование заместителей руководителя организации.

Выплаты стимулирующего характера за подготовку тренерами высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами, руководителю организации, заместителям руководителя организации подготовки спортивного резерва, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, осуществляются ежемесячно.

Глава 11. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИЙ ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА

86. Формирование фонда оплаты труда организации подготовки спортивного резерва осуществляется в пределах объема средств организации подготовки спортивного резерва на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организации подготовки спортивного резерва.

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

88. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности организаций подготовки спортивного резерва 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 подготовки спортивного резерва, принятыми с учетом норм настоящего Положения.

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

Размер поощрительной выплаты, произведенной за счет экономии фонда оплаты труда за соответствующий период работнику организации подготовки спортивного резерва с учетом отработанной за этот период нормы рабочего времени, выполнившего 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

профессионально-квалификационную группу должностей педагогических работников, и работников, входящих в профессионально-квалификационную группу должностей работников физической культуры второго уровня, руководителя организации подготовки спортивного резерва).

Размер поощрительной выплаты за счет экономии фонда оплаты труда руководителю организации подготовки спортивного резерва определяется Исполнительным комитетом.

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

Приложение
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей и работников муниципальных
физкультурных спортивных организаций
города Набережные Челны, осуществляющих
подготовку спортивного резерва

Таблица N 1

**Перечень государственных и ведомственных наград, за наличие которых
предоставляются соответствующие выплаты работникам образования**

N п/п	Наименование государственной награды
Государственные награды Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
1. Почетные 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 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.	Заслуженный тренер РСФСР

2.7.	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 РСФСР
3.6.	Заслуженный учитель школы РСФСР
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
Ведомственные (отраслевые) награды Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики	
1. Министерство образования и науки Российской Федерации (Министерство образования Российской Федерации)	
1.1.	Почетный работник общего образования Российской Федерации
1.2.	Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации
1.3.	Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации
1.4.	Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации
1.5.	Почетный работник науки и техники Российской Федерации
1.6.	Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации
1.7.	За развитие научно-исследовательской работы студентов
1.8.	Почетный работник физической культуры и спорта Российской Федерации
2. Министерство народного образования, Министерство просвещения СССР (РСФСР)	
2.1.	Значок "Отличник просвещения СССР"
2.2.	Значок "Отличник народного просвещения"
2.3.	Значок "Отличник профтехобразования СССР"
2.4.	Значок "Отличник профтехобразования РСФСР"
2.5.	Значок "Отличник физической культуры и спорта"

Таблица N 2

**Перечень
государственных наград Российской Федерации,
Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических
Республик, союзных и автономных республик в составе Союза
Советских Социалистических Республик, за наличие которых
предоставляются выплаты стимулирующего характера работникам культуры**

N п/п	Наименование государственной награды
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Народный артист Российской Федерации
1.2.	Народный художник Российской Федерации
1.3.	Заслуженный артист Российской Федерации
1.4.	Заслуженный работник культуры Российской Федерации
1.5.	Заслуженный художник Российской Федерации
2. Почетные звания Республики Татарстан	
2.1.	Народный артист Республики Татарстан

2.2.	Народный писатель Республики Татарстан
2.3.	Народный поэт Республики Татарстан
2.4.	Народный художник Республики Татарстан
2.5.	Заслуженный артист Республики Татарстан
2.6.	Заслуженный деятель искусств Республики Татарстан
2.7.	Заслуженный работник культуры Республики Татарстан
3. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик	
3.1.	Народный артист СССР
3.2.	Народный художник СССР
4. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
4.1.	Заслуженный пропагандист
4.2.	Народный артист
4.3.	Заслуженный артист
4.4.	Заслуженный деятель искусств
4.5.	Народный художник
4.6.	Заслуженный художник
4.7.	Народный писатель
4.8.	Заслуженный писатель
4.9.	Народный поэт
4.10.	Народный певец
4.11.	Народный акын
4.12.	Заслуженный журналист
4.13.	Заслуженный деятель культуры
4.14.	Заслуженный работник культурно-просветительной работы
4.15.	Заслуженный работник культуры
4.16.	Заслуженный библиотекарь
4.17.	Мастер прикладного искусства
4.18.	Заслуженный мастер народного творчества
4.19.	Заслуженный деятель науки
5. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
5.1.	Заслуженный строитель
5.2.	Народный артист
5.3.	Заслуженный артист
5.4.	Заслуженный деятель искусств
5.5.	Народный художник

5.6.	Заслуженный художник
5.7.	Народный писатель
5.8.	Заслуженный писатель
5.9.	Народный поэт
5.10.	Заслуженный журналист
5.11.	Заслуженный работник культуры
5.12.	Заслуженный библиотекарь
5.13.	Заслуженный деятель науки и культуры
5.14.	Заслуженный деятель науки и техники
5.15.	Заслуженный деятель науки

Таблица N 3

**Перечень
государственных наград, за наличие которых предоставляются
соответствующие выплаты медицинским работникам**

N п/п	Наименование государственной награды
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Заслуженный врач Российской Федерации
1.2.	Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации
1.3.	Отличник здравоохранения Российской Федерации
2. Почетные звания Республики Татарстан	
2.1.	Заслуженный врач Республики Татарстан
2.2.	Заслуженный работник здравоохранения Республики Татарстан

Таблица N 4

**Перечень
государственных наград, спортивных званий Российской
Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских
Социалистических Республик, союзных и автономных республик
в составе Союза Советских Социалистических Республик,
за наличие которых предоставляются выплаты стимулирующего характера
работникам физической культуры**

N п/п	Наименование почетного звания, спортивного звания, государственной награды
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 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 N 2

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ,
РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ, ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ФИЗКУЛЬТУРНЫХ СПОРТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДА
НАБЕРЕЖНЫЕ ЧЕЛНЫ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПОДГОТОВКУ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА**

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

2. В Положении используются следующие понятия и определения:

1) система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организаций, включая размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

2) базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника физкультурной спортивной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

3) оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

4) заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

5) выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

6) выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

3. Заработная плата (оплата труда) работника определяется исходя из:

1) должностных окладов;

2) выплат компенсационного характера;

3) выплат стимулирующего характера.

4.1. Руководители организаций подготовки спортивного резерва:

1) 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;

2) ежегодно составляют и утверждают на работников организаций подготовки спортивного резерва тарификационные списки;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников организаций подготовки спортивного резерва.

**Глава 2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ,
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ФИЗКУЛЬТУРНЫХ СПОРТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ПОДГОТОВКУ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА**

4. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва, устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
Первый квалификационный уровень	13 617
Второй квалификационный уровень	13 815
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
Первый квалификационный уровень	13 956
Второй квалификационный уровень	14 130
Третий квалификационный уровень	14 308
Четвертый квалификационный уровень	14 839

5. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва, устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
Первый квалификационный уровень	13 617
Второй квалификационный уровень	13 815
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
Первый квалификационный уровень	13 956
Второй квалификационный уровень	14 130
Третий квалификационный уровень	14 308

Четвертый квалификационный уровень	14 535
Пятый квалификационный уровень	14 721
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
Первый квалификационный уровень	14 911
Второй квалификационный уровень	15 104
Третий квалификационный уровень	15 301
Четвертый квалификационный уровень	15 502
Пятый квалификационный уровень	15 728
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
Первый квалификационный уровень	16 640
Второй квалификационный уровень	16 840
Третий квалификационный уровень	17 040

6. Соответствие должности и профессии работника квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих принимается согласно нормативным правовым актам федерального органа исполнительной власти.

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

Глава 3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ, ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ФИЗИЧЕСКИХ СПОРТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПОДГОТОВКУ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА

7. Должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих физических спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва, рассчитывается по формуле

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

где:

O_d - должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих физических спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва;

H_f - фактическое количество часов работы работников физических спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени;

H_n - норма часов (установленная для работника продолжительность рабочего времени) за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников физических спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва;

O - размер базового оклада работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих физических спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва.

Глава 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

9. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- 1) выплаты за интенсивность труда;
- 2) выплаты за наличие государственных наград;
- 3) выплаты за стаж работы по должности;

4) премиальные и иные поощрительные выплаты.

10. Выплаты за наличие государственных наград 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:

$$V_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

V_{pz} - выплата за наличие почетных званий, государственных наград;

O_d - должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва;

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

11. Перечень государственных наград, за наличие которых работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении к настоящему Положению.

12. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим две и более государственных награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника.

13. Выплаты за стаж работы по должности (специальности) 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:

$$V_s = O_d \times D_s,$$

где:

V_s - выплата за стаж работы по должности (специальности);

O_d - должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва;

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

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

1) при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 5 лет - 2,5 процента;

2) при стаже работы по должности (специальности) от 5 до 10 лет - 4 процента;

3) при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет - 5 процентов;

4) при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет - 6 процентов.

15. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по должности (специальности) 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.

16. В стаж работы по должности (специальности) засчитывается время работы по должностям (профессиям) согласно таблице.

Таблица

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

N п/п	Наименования должностей работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (всех внутри должностных категорий, включая должностные наименования "главный", "старший")	Наименования должностей (профессий), периоды работы в которых включаются в стаж работы по специальности для установления стимулирующей выплаты
1.	Начальник финансового отдела, начальник планово-экономического отдела, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист	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

	вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по финансовой работе, техник по планированию, счетовод, калькулятор, кассир, таксировщик, статистик, учетчик	
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	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

	исполнением поручений, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, секретарь незрячего специалиста, секретарь 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 инспектора фонда	Начальник отдела автоматизированной системы управления производством, начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов, 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	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

	защите информации	
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
33.	Директор (начальник заведующий) филиала другого обособленного структурного подразделения	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников соответствующего вида экономической деятельности

17. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам за определенный период времени (месяц, квартал, год), а также одновременно в связи с юбилейными датами, получением знаков

отличия, благодарственных писем, грамот, наград и по иным основаниям, установленным локальными нормативными актами и коллективными договорами организации.

18. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными нормативными актами о физкультурных спортивных организациях, осуществляющих подготовку спортивного резерва, и коллективными договорами.

19. Иные выплаты стимулирующего характера работникам определяются локальными актами, принятыми в соответствии с трудовым законодательством и муниципальными правовыми актами.

20. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общетраслевых 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.

Глава 5. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

21. К выплатам компенсационного характера в физкультурных спортивных организациях, осуществляющих подготовку спортивного резерва, относятся:

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

2) выплаты 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).

22. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва на соответствующий финансовый год.

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

24. Выплаты компенсационного характера рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_d \times D_{kh} \times \frac{H_{fk}}{H_n},$$

где:

B_{kh} - выплата компенсационного характера;

O_d - должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва;

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 базовую ставку заработной платы (базовый оклад) общетраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, принимаемая в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1) 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;

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

3) 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;

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

5) 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 базового оклада;

б) 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.

Разработал :
Главный бухгалтер



Л. И. Сагдатшина

УТВЕРЖДЕНО

на совместном заседании администрации и профкома МАУ «СШОР «Витязь»
им. М.Ш. Бибишева»

Протокол № 4 от « 27 » декабря 2021 года

Директор МАУ «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» А.В. Фролов

Председатель профкома Г.В. Кириллова

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда на 2022 год.

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учет	Кол- во	Стоим. работы (т. руб.)	Сроки выполн. мероп- риятия	Ответствен. за выполн. Мероприя- тия	Кол-во работ которым улуч. условия труда	
							Всего	В т.ч. жен.
1	Специальная оценка условий труда (СОУТ)		20	20 000	2 квартал	инженер по ОТ гл. бухгалтер		
2	Обеспечение работы в программе Гарант			15 000	Постоян но	инженер по ОТ гл. бухгалтер		
3	Обеспечение работников необходимыми инструментами, спецодеждой, моющими средствами, средствами защиты и приспособлениями			120000	В течение года	Гл. инженер, инженер по ОТ зав. складом, зам. директора гл. бухгалтер	-	-
4	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления			90 000	В течение года	Инженер гл. бухгалтер		
5	Организация и проведение проверки сопротивления перчаток и инструмента			10 000	октябрь	Инженер гл. бухгалтер		
6	Прохождение медосмотра				Октябрь, май	Мед. сестра	-	-

7	Выполнение предписаний Госпожарнадзора			50 000	Постоян но.	Гл. инженер, Зам. директора гл. бухгалтер	-	-
8	Выполнение предписаний Санэпиднадзора по устранению замечаний.			50 000	Постоян но	Директор гл. инженер, инженер по ОТ, зам. директора гл. бухгалтер	-	-
9	Разработка должностных инструкций, инструкций по охране труда и ТБ по профессиям			5 000	Постоянн о.	Гл. инженер, инженер по ОТ, специалист по кадрам, зам. директора,	-	-
10	Обучение руководителей и специалистов безопасности работы в тепловых эл. установках электробезопасност и,			45 000	По графику	инженер, Инженер по ОТ, гл. бухгалтер	-	-
11	Обучение руководителей и специалистов техминимуму ПБ			13000	По графику	Инженер по ОТ, зам. директора гл. бухгалтер		
12	Обучение руководителей и специалистов сан минимуму		6 чел	9000	март	Инженер по ОТ Медсестра гл. бухгалтер		
13	Проведение плановых и внеплановых инструктажей по ТБ с записью в соответствующих журналах				По графику	Руководите ли подразделе ний, инженер по ОТ		
14	Приобретение фильтров для питьевой воды			25 000	В течение года	Зам. директора гл.бухгалтер	-	-
15	Приобретение средств оказания первой помощи пострадавшим от травм (тонометры, шины, носилки, аптечки и др.)			45 000	По мере необходи мости.	Инженер по ОТ Медсестра гл. бухгалтер		

16	Испытание, проверка дополнительного страховочного оборудования (предохр. пояса, лестницы, стремянки, инструменты с изолированными ручками)			26 000	По мере необходимости	Гл. инженер Зам. директора зам. директора гл. бухгалтер		
17	Контроль за выполнением текущего летнего ремонта оборудования, косметического ремонта помещений, санузлов, раздевалок, душевых.				Постоянно	Директор, гл. инженер, зам директора	-	-
Всего:				523 000				

Главный инженер

Зам. директора

Зам. директора

/Р.Е. Дерябин /

/С.Г. Тимошенко/

/Ю.И. Файсханова/

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью
69 (шестьдесят девять) листов

Директор МАУ «СШОР «Витязь»
им. М.Ш. Бибишева

А.В. Фролов

