Директор КГБУ СП «СШОР по футболу А. Смертина»

_____ Е. М. Татаринцев

«_31_» _января_ 20_22_ г.

М.П.

Представитель работников КГБУ СП «СШОР по футболу А. Смертина»

_____ М. Н. Путинцев

«_31_» _января_ 20_22_г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного учреждения спортивной подготовки «Спортивная школа олимпийского резерва по футболу Алексея Смертина»
(КГБУ СП «СШОР по футболу А. Смертина»)

на 2022 – 2025 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников
«_31_» _января_ 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 28/22 ОТ "07" 02 2022

г. Барнаул

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения…….. 3
2. Трудовой договор…… 6
3. Рабочее время…….. 7
4. Время отдыха…….. 9
5. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников……. 10
6. Оплата и нормирование труда…… 11
7. Развитие профессионализма работников…….. 13
8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением……. 13
9. Условия работы, охрана и безопасность труда…… 14
10. Социальные льготы и гарантии…….. 16
11. Контроль за выполнением коллективного договора…… 17
12. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах……. 17
13. Заключительные положения…….. 18
14. Перечень приложений к коллективному договору…….. 19

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении спортивной подготовки «Спортивная школа олимпийского резерва по футболу Алексея Смертина» (КГБУ СП «СШОР по футболу А. Смертина») (далее – СШОР) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего Договора являются: краевое государственное бюджетное учреждение спортивной подготовки «Спортивная школа олимпийского резерва по футболу Алексея Смертина» (КГБУ СП «СШОР по футболу А. Смертина») далее – СШОР, именуемое далее «Работодатель», в лице директора Татаринцева Евгения Михайловича, и работники краевого государственного бюджетного учреждения спортивной подготовки «Спортивная школа олимпийского резерва по футболу Алексея Смертина» (КГБУ СП «СШОР по футболу А. Смертина») в лице представителя работников Путинцева Михаила Николаевича.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников СШОР (в том числе филиалов СШОР) независимо от стажа работы, режима занятости.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором организации.

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

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

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

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

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством и другими соглашениями

Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами на основе соблюдения норм законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора и отказываются от забастовок при выполнении условий коллективного договора.

Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Права и обязанности сторон

Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга, и обязуются их соблюдать и выполнять.

1.6.1. Обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также, заключать коллективный договор и соглашение по охране труда в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст. 32 ТК РФ).

Работодатель имеет право (ст. 22 ТК РФ):

- распоряжаться прибылью, остающейся в распоряжении организации;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.6.2. Права представителя работников (ст. 53 ТК РФ):

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.6.3. Обязанности работников (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно, качественно и своевременно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, способствовать повышению эффективности производства;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работник имеет право на (ст. 21 ТК РФ):

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, 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 ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны (работодатель и работник) исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, после его подписания сторонами один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.1.1. Регистрация трудовых договоров, присвоение им номеров, внесение изменений и дополнений в трудовой договор, сведений об ознакомлении работника с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями коллективного договора производится кадровой службой работодателя.

2.1.2. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.2. В содержание трудового договора включаются все обязательные для сторон условия определенные ТК РФ (ст. 57 ТК РФ). В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.3. При заключении трудового договора обязательно разъясняются основные права работника, установленные статьями 4, 21 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

2.4. Срочный трудовой договор может быть заключен с поступающим на работу лицом только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 ТК РФ.

2.5. При заключении трудового договора с работником, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работодателем в трудовом договоре отражается право на ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст.60.1 ТК РФ).

Тренер имеет право работать по совместительству у другого работодателя в качестве тренера, только с разрешения работодателя по основному месту работы (ст. 348.7 ТК РФ).

2.7. При желании работника работать по совместительству в СШОР, преимущественное право на получение такой работы предоставляется работнику данной организации.

2.8. Дополнительная работа и срок ее выполнения при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы – производится только с письменного согласия работника. Обязательства сторон по выполнению условий дополнительной работы фиксируется в трудовом договоре. Работодатель и работник вправе досрочно прекратить действие этого соглашения, уведомив сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

2.9. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления в период работы работника, а при прекращении трудового договора – в день увольнения, выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, об увольнении, о награждениях, о переводах, справку о заработной плате, справку о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование и другие).

2.10. Работодатель вправе аннулировать трудовой договор (путем издания приказа) в случае если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором.

2.11. Перевод работника на другую работу производится с письменного согласия работника.

Без согласия работника перевод на срок до одного месяца (в течение календарного года) производится только в исключительных случаях, определенных законодательством (ст. 72.2 ТК РФ). При указанном переводе оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

3.2. Режим рабочего времени для всех работников СШОР устанавливается Положением о правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, трудовым договором.

3.3. Работа в СШОР осуществляется:

- по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями:
  - понедельник – четверг с 8.30 ч. до 17.00 ч.;
  - пятница с 8.30 ч. до 16.00 ч.
- по режиму шестидневной рабочей недели с одним выходным днем (тренеры):

- по графику сменности - 2/1 (1 день рабочий (14час.)/2 дня выходных) - сторожа-вахтеры.

Графики сменности составляются работодателем с учетом мнения трудового коллектива, доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения (ст. 103 ТК РФ).

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться для определенных категорий работников в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

3.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.7. Привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников производится только в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99, 113 ТК РФ). В остальных случаях привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника с учетом мнения трудового коллектива.

Запрещается привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин; работников в возрасте до 18 лет; работников, работающих во вредных и опасных условиях труда и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.8. В СШОР допускается работа с ненормированным рабочим днем. Настоящим коллективным договором в соответствии со ст. 101 ТК РФ установлен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, в который входят:

- Директор;
- Заместитель директора по спортивной подготовке;
- Заведующий хозяйством;
- Главный бухгалтер;
- Водители (автобусов, легкового автомобиля).

Ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени, поэтому на работников с ненормированным рабочим днем распространяются общие правила, касающиеся времени начала и окончания работы. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и в нерабочие праздничные дни. Работники с ненормированным рабочим днем могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Не допускается систематическое привлечение к работе во внеурочное время.

3.9. В СШОР может допускаться введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов, в случаях, когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, работник вправе использовать по своему усмотрению. В перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня работник вправе покинуть территорию СШОР, использовать время отдыха для посещения торговых организаций, лечебного учреждения и т.д.

4.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) (ст. 108 ТК РФ). В рабочее время включаются специальные перерывы для обогревания и для отдыха (ст. 109 ТК РФ) работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых неотапливаемых помещениях и другим работникам в необходимых случаях.

4.4. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.5. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Еженедельными выходными днями (ст. 111 ТК РФ):

- при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье;
- при шестидневной рабочей неделе – воскресенье;
- при сменной работе – согласно графику сменности.

4.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзаце 2 и 3 части первой ст. 112 ТК РФ. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.9. Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью до 4 дней, которые суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.116 ТК РФ).

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденном работодателем.

4.11. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работников:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- при получении путевки на санаторно-курортное лечение;
- в связи с производственной необходимостью (по согласию работника);
- по уважительным семейным обстоятельствам: в связи с переездом на новое место жительства; в связи с непредвиденными обстоятельствами; другое.

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

4.13. 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 (ст. 125 ТК РФ).

4.14. По письменному заявлению работника, дополнительный отпуск может быть заменен денежной компенсацией с соблюдением ограничений, установленных ст. 126 ТК РФ.

4.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника с подобной просьбой и от наличия возможности обойтись без работника в течение определенного времени, как правило, до 10 календарных дней.

4.16. Краткосрочный отпуск, без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника предоставляется в связи:

- с регистрацией брака самого работника – до 5 дней;
- со свадьбой детей – 1 день;
- с рождением ребенка (отцу) – до 5 дней;
- со смертью близких родственников (матери, отца, жены, мужа, брата, сестры, сына, дочери) – до 5 дней;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 10 лет – 1 сентября (День знаний);
- для посадки картофеля – 1 день и для копки картофеля – 1 день;
- с проводами сына в армию – 1 день;
- в других случаях – по усмотрению администрации.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ сообщать в письменной форме об этом службе занятости с указанием должности, профессии, специальности, условий оплаты труда каждого конкретного работника не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.2. Работодатель обязуются разрабатывать программы, отражающие меры по сохранению действующих, созданию новых рабочих мест, по подготовке работающих к перемещению на другие вакантные должности или к работе по иным специальностям. А также разрабатывать предложения по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

5.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры СШОР, ее реорганизации, а также сокращением численности штатов, рассматриваются работодателем с участием трудового коллектива.

5.4. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ):

а) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию; добровольный уход на пенсию; увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничить внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;
- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными;

б) преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- работникам, супруг (а) которого уже является безработным (ой);
- родители, воспитывающие детей-инвалидов.
- лицам, достигшим предпенсионного возраста;
- проработавшим в организации более 10 лет.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.5. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации).
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, пункту 3, пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

5.6. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов, при наличии у них необходимой квалификации.

5.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

5.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее трех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Применять для работников СШОР основные государственные гарантии по оплате труда работников в соответствии со ст. 130 ТК РФ.

6.2. Оплату труда осуществлять в соответствии с Постановлением Правительства РФ и соответствующими нормативными правовыми актами администрации Алтайского края по оплате труда работников бюджетной сферы.

6.3. Размер заработной платы работнику устанавливает директор, в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.4. Заработная плата работников устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников СШОР (Приложение № 2).

6.5. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) 03 числа и 18 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплаты заработной платы считается следующий за ним рабочий день, либо накануне этого дня при наличии денежных средств.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержании за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. По личному заявлению работника бухгалтерией СШОР в течение 5-ти рабочих дней выдается справка 2-НДФЛ с указанием всех видов начислений, предоставленных льготах и удержании подоходного налога за предыдущий год.

6.6. При наличии финансовых средств, внеплановый аванс выдается работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере до 100 % должностного оклада.

Внеплановый аванс может быть выдан в следующих случаях:

- смерть близкого родственника (матери, отца, жены, мужа, брата, сестры, сына, дочери);
- пожар, кража имущества;
- лечение работника или члена его семьи (супруга, детей), приобретение лекарственных препаратов, оплата медицинских услуг, покупка санаторной путевки;
- свадьба самого работника или его детей;
- оплата за обучение работника или его детей;
- покупка или строительство жилья;
- в связи с тяжелым материальным положением в семье.

6.7. Выплачивать работникам премию за эффективную работу, за многолетний и добросовестный труд в соответствии с Положением об оплате труда работников СШОР.

6.8. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты, надбавки к должностному окладу, премирование, материальное поощрение согласно внутреннему Положению об оплате труда.

6.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Заработная плата за отработанное время после очередной ее выплаты и до наступления отпуска выплачивается одновременно с отпускными.

6.10. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

6.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

6.12. По результатам специальной оценки условий труда работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата к должностному окладу.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются работодателем с учетом мнения представителя работников в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.13. При совмещении профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

6.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.15. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

6.16. Проводить тарификацию работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим в соответствии с общими Положениями единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а категориям специалистов и служащих – в соответствии с квалификационным справочником должностей, с обязательным участием в работе аттестационной комиссии представителя работников.

6.17. Сохранить оплату из расчета среднего заработка:

- работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации на весь срок обучения;
- работникам, за время прохождения периодических медицинских осмотров;
- беременным женщинам для прохождения медицинских обследований, если они не могут быть проведены в нерабочее время.
- Работникам, в период нахождения в служебных командировках.

6.18. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представителя работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

7. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ

В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

7.1. Предусмотреть:

- систематическое, один раз в 5 лет, проведение аттестации руководителей и специалистов; тарификации работ и рабочих;
- формирование резерва на замещение управленческих должностей, организацию работы по повышению квалификации специалистов, включенных в резерв, разработку и внедрение системы их продвижения по службе.

7.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

7.3. Работники СШОР имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей. Порядок замещения вакансий устанавливается работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

8.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего профессионального, или начального профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. ст. 173, 174, 175, 176 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение в учебных заведениях без отрыва от производства.

8.3. Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

8.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.177 ТК РФ).

8.5. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

9. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

9.1.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 3), смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 4), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой СШОР.
- работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам (Спин 2.09.04-87 Административные и бытовые здания).
- оборудование санитарно-бытовых помещений, помещений для приёма пищи и оказания медицинской помощи, комнаты отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

- проверку знаний по охране труда руководящего персонала, специалистов и педагогических работников.

9.1.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

10.1. Не допускать снижения уровня социальных льгот и гарантий, зафиксированных в территориальных и отраслевых соглашениях.

10.2. Полностью и своевременно уплачивать страховые взносы во внебюджетные фонды и налоги с доходов физических лиц.

10.3. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих в СШОР.

10.4. Работодатель обязуются заключить договор медицинским учреждением о медицинском обслуживании сотрудников СШОР с возмещением затрат.

10.5. Оказывать материальную помощь в размерах согласно Приложению №2.

- при санаторно-курортном лечении или дорогостоящем лечении;
- на похороны близких родственников (матери, отца, жены, мужа, брата, сестры, сына, дочери);
- на рождение ребенка;
- при бракосочетании;
- при пожаре, краже и иных бедствиях;

10.6. Выделять работникам транспорт для личных нужд, согласно заявлению с компенсацией за счет работника стоимости ГСМ.

10.7. Премировать работников по случаю юбилейных дат, свадьбы, рождения ребенка и др. в соответствии с Положением об оплате труда. Вручать памятные подарки и призы по случаю юбилеев СШОР, в связи с профессиональным праздником «День физкультурника», за высокие результаты по итогам работы за год.

10.8. За добросовестное отношение к труду, качественное выполнение функциональных обязанностей и активное участие в общественной жизни ходатайствовать о награждении Почетными грамотами и благодарственными письмами Министерства спорта Алтайского края, Почетными грамотами и благодарственными письмами Администрации Индустриального района г. Барнаула.

10.9. В установленные сроки предоставлять органам ИФНС о доходах физических лиц и ПФР достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль выполнения коллективного договора, осуществляется сторонами коллективного договора, указанными в п.п. 1.1 настоящего Договора (ст. 51 ТК РФ).

11.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.3. Представитель работников в целях контроля выполнения настоящего коллективного договора, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

11.4. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом.

11.5. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

12.1. Коллективным договором предусматривается дисциплинарная и административная ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.

12.2. Согласно ст. 54 ТК РФ представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

12.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

12.4. В случае совершения подобных правонарушений виновные в том лица, подвергаются штрафу, налагаемому в судебном порядке. Размер штрафа и порядок его взыскания определяется Кодексом РФ об административных правонарушениях (КоАП).

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

13.3. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.4. Коллективный договор должен отвечать финансово-экономическим условиям и возможностям организации. Если эти условия существенно меняются (уменьшается или увеличивается доходность), то коллективный договор нуждается в корректировке.

13.5. Изменения и дополнения коллективного договора производятся решением комиссии по заключению коллективного договора в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

13.6. В случае внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значимых изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников СШОР. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения. Организационную работу по внесению изменений и дополнений, проводит комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

13.7. Любые изменения и дополнения к коллективном договору, в приложениях к коллективному договору доводятся до всех работников организации с объяснением причин, их вызвавших.

13.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в сроки в течение семи дней после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

13.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем (представителем работодателя) на уведомительную регистрацию в орган по труду по месту нахождения организации.

13.10. За 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период.

13.11. К коллективному договору прилагаются все документы, на которые сделаны ссылки в основном тексте.

14. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда сотрудников СШОР;
3. Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение специальной одежды;
4. Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств;

Приложение № 1

Согласованно
Уполномоченный представитель
работников
_____ Путинцев М.Н.
«_31_»_января_ 2022г.

"Утверждаю"
Директор КГБУ СП «СШОР
по футболу Алексея Смертина»
_____Татаринцев Е.М.
«_31_»_января_ 2022г.

П О Л О Ж Е Н И Е
о правилах внутреннего трудового распорядка
Краевого государственного бюджетного учреждения спортивной подготовки «Спортивная школа олимпийского резерва по футболу Алексея Смертина»

1.Общие положения

1.1.В соответствии с Конституцией РФ граждане РФ имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленном минимальном размера оплаты труда, свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

1.2.Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников и имеют целью способствовать организации труда, укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности производства.

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников, подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждений, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяют меры дисциплинарного взыскания.

1.3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудовом распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящими Правилами - совместно с профсоюзным комитетом организации или иным представительным органом работников.

2.Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения с работодателем трудового договора в письменной форме.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинском учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

При заключении трудовом договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственном пенсионного страхования оформляются работодателем.

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

Прием на работу оформляется трудовым договором, который заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудовом договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя.

В трудовом договоре указываются:
фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, существенные условия трудового договора:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжёлых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо срока установленного трудовым договором.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) работодателя, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Работник приступает к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.3. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель:

а) знакомит работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности;

б) знакомит его с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим на предприятии, в учреждении, организации;

в) инструктирует по вопросам техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, противопожарным правилам.

2.4. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

2.5. Выплата заработной платы осуществляется 03 числа и 18 числа каждого месяца.

При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.6. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

2.7. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

3.Основные обязанности работника

3.1. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать правила внутреннего трудового 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.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

4.Основные обязанности работодателя

4.1. Работодатель обязан (ст. 22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность 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 в сроки, установленные е Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;
- 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, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативны правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, федеральными Законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договором, соглашениями и трудовыми договорами.

В случаях, предусмотренных действующим законодательством, работодатель исполняет свои обязанности совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом организации или иным представительным органом работников.

5. Рабочее время

Стороны (работодатель и работники) договорились:

5.1. Соблюдать требования закона о продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Работа в СШОР осуществляется:

- по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями:
  - понедельник – четверг с 8.30 ч. до 17.00 ч.;
  - пятница с 8.30 ч. до 16.00 ч.
- по режиму шестидневной рабочей недели с одним выходным днем (тренеры);
- по графику сменности - 2/1 (1 день рабочий (14час.)/2 дня выходных) - сторожа-вахтеры.
- по графику сменности - 2/2 (2 дня рабочих (10час.)/2 дня выходных) – уборщик служебных помещений.

Графики сменности составляются работодателем с учетом мнения трудового коллектива, доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения (ст. 103 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться для определенных категорий работников в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

В СШОР допускается работа с ненормированным рабочим днем по перечню работников. В соответствии со ст. 101 ТК РФ стороны определили, что в перечень работников с ненормированным днем входят:

- Директор;
- Заместитель директора по спортивной подготовке;
- Заведующий хозяйством;
- Главный бухгалтер.
- Водители (автобусов, легкового автомобиля).

5.3. Продолжительность работы накануне праздничных нерабочих и выходных дней сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей недели. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе работодатель поощряет работников:

а) объявляет благодарность;

б) выдает премию;

в) награждает ценным подарком;

г) награждает почётной грамотой;

д) представляет к званию лучшего по профессии.

6.2. Поощрения оформляются приказом (распоряжением) работодателя, в приказе устанавливается, за какие именно успехи в работе поощряется работник, а также указывается конкретная мера поощрения. Приказ доводится до сведения трудового коллектива организации.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель требует от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.2. Увольнение в порядке дисциплинарного воздействия может быть применено в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в том числе прогула (отсутствия на работе без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня), появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

7.3. Не является дисциплинарным взысканием и может применяться наряду с ним снижение размеров или невыплата премий, предусмотренных системой оплаты труда.

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

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

При выборе конкретной меры дисциплинарного взыскания работодатель учитывает степень тяжести совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

При необходимости приказ (распоряжение) о дисциплинарном взыскании может быть доведен до сведения трудового коллектива организации.

7.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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

8.Материальная ответственность работника перед работодателем

8.1. Работник несет материальную ответственность за прямой ущерб, причиненный не посредственно работодателю (в результате реального уменьшение имущества работодателя или ухудшения состояния указанного имущества) в полном размере согласно ТК РФ.

Приложение № 2

«Положение об оплате труда

работников СШОР»

Положение

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Краевого государственного бюджетного учреждения спортивной подготовки «Спортивная школа олимпийского резерва по футболу Алексея Смертина»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с приказом Министерства спорта Алтайского края № 291 от 19.10.2020 г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и автономных учреждений, а также работников учреждений, финансируемых за счет средств краевого бюджета, в сфере физической культуры и спорта», на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», постановления Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», приказа Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 года № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации» включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

размеры и порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

виды, условия осуществления и размеры выплат, компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия выплаты материальной помощи.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов;

установленных государственных гарантий оплаты труда;

перечня видов выплат компенсационного характера и порядка установления выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим положением;

перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка установления выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим Положением;

условий настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений;

Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.2. Формирование фонда оплаты труда учреждение осуществляется на основании нормативных затрат на оплату труда на оказание государственной услуги, рассчитанных в соответствии с локальным актом Министерства спорта Алтайского края (далее «министерство»), утверждающий порядок их определения в сфере физической культуры и спорта в Алтайском крае.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), поступающей в установленном порядке и с учетом средств других источников, не запрещенных действующим законодательством.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из базовой и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по штатным единицам;

- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы;

- выплат компенсационного характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, применении современных и инновационных технологий в работе, повышении качества

тренировочного процесса и достижении высоких спортивных результатов, развитие творческой активности и инициативности.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы Министерства.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема субсидии на оплату труда работников учреждения (без учета объема субсидии, предусматриваемой на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы Министерства.

1.3. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Месячная заработная плата работников учреждения выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, нормативным правовым актам об оплате труда работников учреждений.

Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности работников, которые должны соответствовать уставным целям учреждения; наименования должностей должны соответствовать наименованиям, представленным в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника

должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов.

Ежегодно на начало календарного года и начало тренировочного (спортивного) сезона руководитель учреждения утверждает тарификационные списки работников.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится на основании нормативного правового акта Алтайского края в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений.

Установление (изменение) систем оплаты труда работников учреждений, в том числе осуществляющих спортивную подготовку, осуществляется с учетом обеспечения в текущем году уровня номинальной заработной платы в среднем не ниже уровня, достигнутого в предыдущем году (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики).

При бригадном методе работы установление заработной платы осуществляется на основании локального нормативного акта учреждения по утвержденному коэффициенту трудового участия каждого специалиста с учетом объема, сложности и специфики его работы.

В целях обеспечения качественного оказания государственных услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками учреждений оформляются по трудовому договору, основанному на принципах эффективного контракта.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Основные условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (далее также – «O_{min}»), предусмотренных приложениями 1-3, к настоящему положению. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по *квалификационным уровням* рассчитываются с учетом дифференциации должностей.

Дифференциация должностей осуществляется путем оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при замещении соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта».

К $О_{min}$ работников применяются следующие повышающие коэффициенты:

за квалификационную категорию (далее также – «$k_{кв}$»);

за наличие спортивного разряда, спортивного звания спортсмена, (далее также – «$k_{кз}$»);

для работающих в сельской местности (далее также – «$k_{см}$»);

персональный повышающий (далее также – «$k_{перс}$»);

за специфику работы (далее также – «$k_{сп}$»).

$k_{кв}$ устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовки, компетентности и присвоенной квалификационной категории в установленном порядке (приложение 4).

$k_{см}$ устанавливается в размере и в порядке, установленном постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017№ 375.

$k_{перс}$ устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается комиссией и утверждается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работникам учреждений в размере от 1,0 до 4,0.

Указанные выше $k_{кв}$, $k_{кз}$, $k_{см}$ и $k_{перс}$ образуют новый должностной оклад (далее также – «ДО») при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и других повышающих коэффициентов.

$k_{сп}$ учитывает особенности функционирования учреждения, а также его специализированных отделений, устанавливается в размере 0,15 и применяется при расчете заработной платы для работников:

учреждений, включенных в Перечень учреждений, использующих наименование «Олимпийский»;

учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку и использующих в своем наименовании название «Центр спортивной подготовки»;

Указанный выше $k_{сп}$ не образуют новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и других повышающих коэффициентов.

2.1.2. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится на основании приказа по учреждению и в следующие сроки:

при присвоении спортивного разряда или спортивного звания – с новой тарификацией на следующий спортивный сезон;

при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

Повышение заработной платы тренеров и иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, в условиях нормальной продолжительности рабочего времени осуществляется с учетом роста средней заработной платы в Алтайском крае.

2.2. Оплата труда тренеров, и иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку.

К O_{min} тренеров и иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, установленных приложением 1 к настоящему положению, применяются следующие повышающие коэффициенты:

за квалификационную категорию ($k_{кв}$);

за специфику работы ($k_{сп}$);

персональный повышающий ($k_{перс}$).

Должностной оклад тренеров устанавливается:

исходя из установленного объема тренировочной нагрузки (тренировочных часов) в неделю, а также положения о формировании групп, самостоятельно разработанных учреждением;

по нормативам оплаты труда тренеров за подготовку спортсмена высокого класса;

В рабочее время тренеров (включая старшего), осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской (практической) работы 24 часа в неделю.

Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения с учетом количества часов по тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

Продолжительность рабочего времени при работе тренеров (включая старшего) по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы тренер свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка коллективным договором, трудовым договором.

Нагрузка на одну ставку инструктора по спорту составляет не более

40 часов в неделю, в том числе на физкультурно-спортивные занятия с группами, организацию и проведение физкультурных и спортивно-массовых мероприятий не более 30 часов и методическую работу.

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

Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом учреждения.

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

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

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

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

Формирование нового должностного оклада тренеров определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической тренерской нагрузки на повышающие коэффициенты.

С учетом установленной в учреждении системы нормирования труда новый должностной оклад тренеров рассчитывается по формуле:

при *«почасовом»* методе расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

$ДО = O_{min} * t_{чн/24} * (1+\sum(k_{кв};k_{перс}))$, где:

O_{min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный приложением 1 к настоящему Положению;

$t_{чн/24}$ - количество часов в неделю, проводимых тренировочных занятий согласно утвержденному в учреждении графику (расписанию), к норме рабочего времени;

$\sum$ ($k_{кв}$; $k_{перс}$)- сумма повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад;

Размер выплат по повышающим коэффициентам, не образующим новый должностной оклад, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения нового должностного оклада на повышающие коэффициенты.

Заработная плата тренеров (далее - ЗП) рассчитывается по формулам:

$ЗП = ДО*(1+k_{сп})+СВ+КВ$, где

СВ и КВ - стимулирующие выплаты (далее также - СВ) и компенсационные выплаты, включая выплату компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями в размере и порядке, определенными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края (далее также - КВ).

Заработная плата специалистов, непосредственно осуществляющих подготовку спортсменов, рассчитывается по формулам:

$ДО = O_{min}*(1+\sum (k_{кв}; k_{перс})$

$ЗП = ДО*(1+k_{сп})+СВ+КВ$.

Возраст лиц, поступающих, а также уже занимающихся в учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку, наполняемость спортивных групп и режим спортивной подготовки определяются федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, в том числе по программам спортивно-оздоровительной работы с различными группами населения.

Кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и др.) и другие специалисты, при условии одновременной работы в пределах количества часов спортивной программы. При этом оплата их труда не должна суммарно превышать 50% норматива, предусмотренного для основного тренера.

Недельный режим тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта (спортивной дисциплины), периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный) и ее задач.

В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю может быть снижен, но не более чем на 10% от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25% от годового тренировочного объема.

При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, должны выполняться следующие условия:

а) разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

б) при объединении в расписании занятий в одну группу, занимающихся на этапе совершенствования спортивного мастерства и на тренировочном этапе, максимальный количественный состав не может превышать 25 человек;

в) при объединении в расписании в одну группу занимающихся на тренировочном этапе (углубленной специализации) и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 25 человек (в соответствии с расширенной заявкой и правилами проведения соревнований);

г) максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

Перевод занимающегося на последующий этап спортивной подготовки производится по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов на основании федеральных стандартов спортивной подготовки и утвержденных тренерским советом.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера тренерам, иным специалистам, непосредственно осуществляющим подготовку спортсменов, устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения.

2.3. Оплата труда медицинских и фармацевтических работников

К $О_{min}$ медицинских и фармацевтических работников, установленных Приложением 2 к настоящему Положению, применяются следующие повышающие коэффициенты:

за квалификационную категорию ($k_{кв}$);

для работающих в сельской местности ($k_{см}$);

персональный повышающий ($k_{перс}$);

за специфику работы ($k_{сп}$).

Должностной оклад медицинских и фармацевтических работников рассчитывается по формуле:

$$ДО = О_{min} \times k_{см} \times (1+\sum(k_{кв}; k_{перс})).$$

Заработная плата медицинских и фармацевтических работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО \times (1+k_{сп}) + СВ + КВ.$$

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера медицинским и фармацевтическим работникам, устанавливаются в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

2.4. Оплата труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с утвержденными постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам установленным в приложении 3 к настоящему Положению, с применением повышающего коэффициента.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по квалификационным уровням рассчитываются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений, путем применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности образует новый должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов в порядке и размерах, установленных пунктом 2.1 настоящего Положения, таких как:

персональный повышающий ($k_{перс}$);

за специфику работы ($k_{сп}$).

Должностной оклад работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, рассчитывается по формуле:

$ДО = О_{min} \times k_{см} \times k_{перс}$, где

$О_{min}$ - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Заработная плата работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, рассчитывается по формуле:

$ЗП = ДО * (1+ k_{сп}) + СВ + КВ$.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

2.5 Оплата труда работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с утвержденными постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 минимальными размерами окладов по профессиональным квалификационным группам с применением повышающих коэффициентов.

Оклады (должностные оклады) по квалификационным группам рассчитываются на основе дифференциации профессий рабочих, включаемых в

штатные расписания учреждений, путем применения к минимальному окладу повышающего коэффициента по занимаемой должности в соответствии с Приложением 3.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности образует новый должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов в порядке и размерах, установленных пунктом 2.1 настоящего Положения, таких как:

персональный повышающий ($k_{перс}$);

за специфику работы ($k_{сп}$).

Должностной оклад работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, рассчитывается по формуле:

$ДО = О_{min} \times k_{см} \times k_{перс}$, где

$О_{min}$ - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Заработная плата работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, рассчитывается по формуле:

$ЗП = ДО * (1+ k_{сп}) + СВ + КВ$.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, осуществляющим деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

3. Выплаты компенсационного характера и порядок установления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления, утвержденным постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375, работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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);

персонифицированная доплата.

3.2. Порядок установления выплат компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются сверх минимального размера оплаты труда.

Виды выплат 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 и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

В целях определения размера указанных выплат работодатели организуют проведение специальной оценки условий труда. а также учитывают результаты проводимой до 01.01.2014 аттестации рабочих мест по условиям труда.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляются работникам, допущенным к государственной тайне, в виде ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу.

В случае если месячная заработная плата работников, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и установленным минимальным размером оплаты труда.

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 40% часовой ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки, с учетом установленных надбавок и доплат по данной специальности.

4. Выплаты стимулирующего характера и порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1 Работникам учреждения могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за эффективность (качество) выполняемых работ;
- за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие);
- иные выплаты.

Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Положением, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений по оказанию государственных услуг, утвержденной Министерством.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера следует учитывать:

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

инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загрузки, участия в выполнении решений учредителя в части реализации федеральных, государственных программ Алтайского края. Размер выплат определяется руководителем учреждения и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается согласно приложению 5 к настоящему Положению.

4.4. Выплаты за эффективность (качество) выполняемых работ устанавливаются согласно следующим критериям:

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

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

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

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Размер выплат за эффективность (качество) выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения индивидуально в процентном отношении к должностному окладу сотрудника в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты работникам (кроме тренеров) надбавок за подготовку и (или) участие в подготовке спортсменов высокого класса устанавливаются согласно Приложению 6 к настоящему Положению.

4.5. Ежемесячная надбавка за стаж работы устанавливается всем работникам учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах
от 1 года до 3 лет	10
от 3 лет до 5 лет	15
от 5 лет до 10 лет	20
от 10 лет до 15 лет	25
от 15 лет и выше	30

В стаж для установления названной надбавки включаются периоды работы в учреждении.

4.6. Размер стимулирующей выплаты за наличие почетного звания, соответствующего профилю учреждения или занимаемой должности, устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы согласно Приложению 7 к настоящему Положению и производится на основании приказа по учреждению со дня присвоения почетного звания.

4.7. В целях поощрения работников устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за качество выполняемых работ.

Критериями для премирования по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) являются:

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

-участие в работе, не входящей в круг должностных обязанностей, связанной с нравственной, воспитательной и спортивно -этической работой, с лицами проходящими спортивную подготовку и их родителями.

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

4.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам исполнения таких работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) за выполнение указанных работ или критерии данного премирования отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

4.9. Критериями дифференциации выплаты за эффективность (качество) выполняемых работ являются:

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Размер выплат за интенсивность (качество) выполняемых работ устанавливается приказом директора на основании Положения о критериях оценки выплат стимулирующего характера сотрудникам учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

Премия за качество выполняемых работ устанавливается в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу) за качество выполненных работ или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

4.10. Единовременная (разовая) премия выплачивается:

-в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

-в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами, присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края;

-в связи с юбилеем (50 лет и далее каждые 5 лет) до одного оклада при наличии средств фонда оплаты труда;

-в связи с выделением целевых средств из федерального, краевого бюджетов на поощрение работников.

4.11. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки по видам спорта на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

4.12. При установлении стимулирующих выплат учитываются требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки

возрастным психофизиологическим параметрам спортсменов, установленные в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

4.13. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

4.14. Тренерам и иным специалистам устанавливаются стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

4.15. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца (без учета срока службы в рядах вооруженных сил);

состоят в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей спортивную подготовку на постоянной основе;

участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.

4.16. Тренерам и иным специалистам в возрасте до 35 лет устанавливаются стимулирующие выплаты, если указанные работники отвечают одновременно следующим требованиям:

-получают или имеют профильное высшее образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования;

-состоят в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей спортивную подготовку на постоянной основе;

-участвуют в разработке и реализации программы спортивной подготовки.

4.17. Работникам, условия труда которых связаны с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 20 процентов к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

4.18. Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов.

4.19. В фонде оплаты труда учреждения предусматриваются средства на стимулирующие выплаты работникам, принимающим участие в подготовке спортсмена высокого класса, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую

подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, интенсивность и высокие результаты работы и достижения.

Нормативы оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива, усл. ед.
1	2	3	4
1. Соревнования в командных игровых видах спорта			
1.1	Олимпийские игры	1	200
	Чемпионат мира	1	
	Чемпионат Европы	1	
1.2	Олимпийские игры	2-6	150
	Чемпионат мира	2-3	
	Чемпионат Европы	2-3	
1.3	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	100
1.4	Первенство мира (юниоры)	1-3	
	Первенство Европы (юниоры)	1-3	
1.5	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4-6	80
1.6	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
1.7	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1-3	75
1.8	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1-3	70
1.9	Подготовка команды (членов команды), занявшей места		75
	на чемпионате России	1-3	
	на первенстве России (юниоры)	1-2	
	на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1	
1.10	Подготовка команды (членов команды), занявшей места		60
	на чемпионате России	4-6	
	на первенстве России (юниоры)	3-4	
	на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2-3	

Примечание: Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным

соревнованиям. Финал Спартакиады учащихся и финал Спартакиады молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему результату указанного спортсмена на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а в отношении международных соревнований – до проведения следующих международных соревнований аналогичного уровня.

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

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен не подтвердил прежний результат, размер норматива тренеру, тренеру-преподавателю устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

По итогам выступлений на международных спортивных соревнованиях учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а по итогам выступлений на всероссийских спортивных соревнованиях – включенных в спортивные сборные команды субъектов Российской Федерации.

В учреждениях физической культуры и спорта на основании порядка, утвержденного локальным нормативным актом, могут быть созданы бригады тренерского состава. Норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена распределяется между членами бригады в соответствии с утвержденным порядком.

При переводе спортсмена из государственного бюджетного учреждения в центр спортивной подготовки, в школу высшего спортивного мастерства норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена в течение двух лет со дня перевода спортсмена сохраняется за тренером, тренером-преподавателем, подготовившим спортсмена к соревнованиям, на которых он достиг высоких результатов до перевода из государственного бюджетного учреждения.

4.21. Тренерам и иным специалистам, ранее участвовавшим не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, не ниже уровня сборной Российской Федерации, имеет право на стимулирующую выплату в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, а также на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при достижении спортсменом результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдоолимпийских играх.

4.22. Распределение и выплата работникам поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся на основании приказа учреждения в соответствии с локальными нормативными актами.

5. Выплата материальной помощи

Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в следующих случаях

1. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
2. По семейным обстоятельствам:

-продолжительное (более 1 месяца) заболевание работника, его супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденное справкой медицинской организации;

-рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

-вступление в брак, подтвержденное свидетельством о браке;

-смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная свидетельством о смерти;

-утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами.

Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его части и не может превышать одного должностного оклада в год при условии добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Материальная помощь к отпуску работнику принятому, уволенному в текущем календарном году, выплачивается пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается единовременно за счет средств фонда оплаты труда в размере 5000-00 руб.

Максимальный размер материальной помощи по разным основаниям не может превышать трех должностных окладов в год.

Решение об оказании работнику материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника.

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера

6.1. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 % заработной платы руководителя этого учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

6.2. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с учредителем

Норматив численности заместителей руководителя пересматривается учредителем не чаще одного раза в год.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

6.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников краевых государственных
бюджетных (автономных) учреждений,
финансируемых за счет средств краевого
бюджета, в сфере физической культуры
и спорта

Минимальные размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта

N п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер, руб.
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
1.1	1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	2460
1.2	2 квалификационный уровень	спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	2572
2	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
2.1	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	2684
2.2	2 квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды Российской Федерации; оператор видеозаписи спортивной сборной команды Российской Федерации; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	2908
2.3	3 квалификационный уровень	инструктор-методист спортивной сборной команды Российской Федерации по адаптивной физической культуре; начальник водной станции; начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист	3355

N п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер, руб.
1	2	3	4
		физкультурно-спортивных организаций, тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	
3	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
3.1	1 квалификационный уровень	аналитик (по виду или группе видов спорта); врач по спортивной медицине спортивных сборных команд Российской Федерации (по видам спорта); механик спортивной сборной команды Российской Федерации; начальник отдела (по виду или группе видов спорта); специалист спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта); тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта)	3355
3.2	2 квалификационный уровень	начальник спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта); старший тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта)	3579
4	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня		
4.1		главный тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта); государственный тренер (по виду спорта); начальник управления (по виду или группе видов спорта)	3802

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников краевых государственных
бюджетных (автономных) учреждений,
финансируемых за счет средств краевого
бюджета, в сфере физической культуры
и спорта

Минимальные размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников

N п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер, руб.
1	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.1	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	2788
1.2	3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по массажу, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	3194
1.3	4 квалификационный уровень	фельдшер; медицинская сестра врача общей практики	3903
1.4	5 квалификационный уровень	заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	4275
2	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2.1	2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	4275

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников краевых государственных
бюджетных (автономных) учреждений,
финансируемых за счет средств краевого
бюджета, в сфере физической культуры
и спорта

Минимальные размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих и предельные размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам

N п/п	Профессиональная квалификационная группа	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.	Предельные размеры повышающих коэффициентов
Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих			
1	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	1984	1,22
2	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2178	1,96
3	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	2419	2,06
4	Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	4276	2,01
Общеотраслевые профессии рабочих			
5	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	1908	1,09
6	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2178	1,96

Отнесение к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников краевых государственных
бюджетных (автономных) учреждений,
финансируемых за счет средств краевого
бюджета, в сфере физической культуры
и спорта

Размеры коэффициентов
за квалификационную категорию или повышающих коэффициентов за результаты, соответствующие критериям по установлению квалификационных категорий к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

Категории	Размеры коэффициентов
высшая	0,8
первая	0,5
вторая	0,3

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников краевых государственных
бюджетных (автономных) учреждений,
финансируемых за счет средств краевого
бюджета, в сфере физической культуры
и спорта

**Виды выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы к окладу
(должностному окладу), ставке заработной платы работников**

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер выплаты %
1	Выполнение программ спортивной подготовки	100% занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы, в том числе результат реализации программы спортивной подготовки в соответствии с федеральными требованиями стандарта спортивной подготовки по виду спорта	30
2	Присвоение спортивных разрядов	не менее 50% количества занимающихся, получивших спортивный разряд	30
4	Победы на всероссийских, межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах и первенствах России, чемпионатах и первенствах федерального округа Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	1-3 места	40
5	Внедрение программно-нормативного комплекса ВФСК «Готов к труду и обороне»	Количество занимающихся, выполнивших нормы ВФСК в отчетном году	30

Стимулирующие выплаты
за интенсивность, высокие результаты работы, предусмотренные для спортсменов, тренеров и специалистов, непосредственно осуществляющих подготовку спортсменов по командным видам спорта к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

N п/п	Показатель	Критерий	Доля	Размер выплат, %
1	Выполнение календарного плана официальных всероссийских соревнований	количество проведенных игр	100%	30
2	Качество выполнения календарного плана официальных всероссийских соревнований	спортивный результат	100%	30

Стимулирующие выплаты
за интенсивность, высокие результаты работы, предусмотренные для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

N п/п	Показатель	Критерий	Доля	Размер выплат, %
1	Работа в оперативном режиме	участие в организации спортивно-физкультурных мероприятий	50%	40

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников краевых государственных
бюджетных (автономных) учреждений,
финансируемых за счет средств краевого
бюджета, в сфере физической культуры
и спорта

Выплаты
работникам (кроме работников тренерского состава) за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса по спортивным дисциплинам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплат по составу обучающихся. %	
			постоянный	переменный
1	2	3	4	5
1. Соревнования в командных игровых видах спорта				
1.1	Олимпийские игры	1	до 15	до 7
	Чемпионат мира	1		
	Чемпионат Европы	1		
1.2	Олимпийские игры	2-6	до 10	до 5
	Чемпионат мира	2-3		
	Чемпионат Европы	2-3		
1.3	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	до 8	до 5
	Первенство мира (юниоры)	1-3		
	Первенство Европы (юниоры)	1-3		
1.4	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4-6	до 8	до 3
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 8	до 3
1.5	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1-3	до 5	до 1
1.6	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
1.7	Подготовка команды (членов команды), занявшей места		до 6	до 2
	на чемпионате России	1-3		
	в первенстве России (юниоры)	1-2		
	в первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1		

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплат по составу обучающихся. %	
			постоянный	переменный
1	2	3	4	5
1.8	Подготовка команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России	4-6	до 4	до 1
	в первенстве России (юниоры)	3-4	до 4	до 1
	в первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2-3		

Примечание: Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Финал Спартакиады учащихся и финал спартакиады молодёжи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

Выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливаются работникам (кроме работников тренерского состава) учреждения, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсмена высокого класса.

Выплата к должностному окладу работника (кроме работников тренерского состава) за подготовку и (или) участие в подготовке учащегося- спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований, в которых спортсмен принимал участие, на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала учебного (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а в отношении международных спортивных соревнований - до проведения следующих международных спортивных соревнований аналогичного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период применения установленной выплаты к должностному окладу работника (кроме работников тренерского состава) спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников краевых государственных
бюджетных (автономных) учреждений,
финансируемых за счет средств краевого
бюджета, в сфере физической культуры
и спорта

Выплаты
за наличие почетного звания к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

Наименование выплаты	Размеры выплат, %
За почетное звание - «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер РСФСР». «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»; за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», за знак «Отличник физической культуры и спорта»	40
За ведомственные награды; за спортивные звания «Мастер спорта России»; «Мастер спорта России международного класса»; «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса»; «Гроссмейстер СССР»; «Мастер спорта СССР»	40

Приложение №3

СОГЛАСОВАНО
Представитель совета трудового коллектива
_____ М.Н.Путинцев
«31» января 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор СШОР по футболу А. Смертина
_____ Е.М.Татаринцев
«31» января 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение специальной одежды

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1	врач	халат х/б перчатки медицинские	1 50 пар
2	Дворник	костюм х/б фартук х/б с нагрудником рукавицы комбинированные куртка на утепляющей прокладке плащ непромокаемый валенки или сапоги кожаные утепленные галоши на валенки	1 1 6 пар 1 на 2 г. 1 на 3 г. 1 на 2,5 г. 1 пара на 2 г.
3	Уборщик служебных помещений	халат х/б или из смешанных тканей перчатки резиновые	1 20 пар
4	Водитель автобуса, легкового автомобиля	перчатки х/б	2 пары
5	Механик	рукавицы комбинированные куртка, брюки утепленные, валенки	2 пары дежурные
6	Техник -электрик	полукомбинезон х/б или из смешанных тканей перчатки диэлектрические галоши диэлектрические	1 дежурные дежурные
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	костюм х/б или брезентовый или из смешанных тканей сапоги резиновые рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием респиратор куртка, брюки на утепляющей прокладке валенки.	1 1 пара 4 пары до износа 1 на 2 г. 1 на 2,5 г.
8	Сторож (вахтер)	при занятости на наружных работах: костюм из смешанных тканей плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой куртка, брюки на утепляющей прокладке валенки.	1 дежурный 1 на 2 г. 1 на 2,5 г.

Приложение № 4

СОГЛАСОВАНО
Представитель совета трудового коллектива
_____ М.Н.Путинцев
«31» января 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор «СШОР по футболу А. Смертина»
_____ Е.М.Татаринцев
«31» января 2022 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий, работники которых имеют право на бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессии	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц (грамм)
1	2	3	4	5
1	Дворник	мыло	Работы, связанные с загрязнением	300 (мыло туалетное) или 500 (жидкие или моющие средства в дозирующих устройствах
2	Слесарь-сантехник	мыло	Работы, связанные с загрязнением	300 (мыло туалетное) или 500 (жидкие или моющие средства в дозирующих устройствах
3	Водитель	мыло	Работы, связанные с загрязнением	300 (мыло туалетное) или 500 (жидкие или моющие средства в дозирующих устройствах
4	Врач	мыло	Работы, связанные с загрязнением	300 (мыло туалетное) или 500 (жидкие или моющие средства в дозирующих устройствах
5	Механик	мыло	Работы, связанные с загрязнением	300 (мыло туалетное) или 500 (жидкие или моющие средства в дозирующих устройствах

Пронумеровано и прошито
стр 1-58 листов
31.01.2022

Директор Татаринцев С.М.