

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «СТАРТ»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ ГЕЛЕНДЖИК

с " 7 " декабря 2023 г. до " 6 " декабря 2026 г.

Директор
МБУ ДО СШ «Старт»

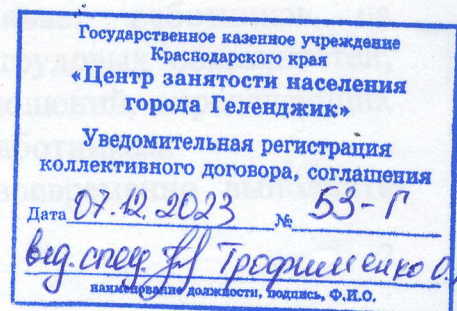
Бароев А.М.

Представитель работников
МБУ ДО СШ «Старт»
инструктор-методист:

Правилина Т.Н.



город-курорт Геленджик
2023год



1. Общее положение

Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивная школа «Старт» (далее – МБУ ДО СШ «Старт»).

1.1.Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования спортивная школа «Старт» муниципального образования город-курорт Геленджик в лице директора Бароева Артура Мхитаровича, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Старт» муниципального образования город-курорт Геленджик в лице представителя работников Правилиной Татьяны Николаевны, именуемый в дальнейшем «Представитель работников». На период отсутствия Правилиной Татьяны Николаевны (ежегодный основной оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, больничный или командировка) представителем работников является Гребенюк Татьяна Геннадиевна.

1.2.Представитель работников уполномочен работниками на ведение коллективных переговоров, заключение, подписание коллективного договора, осуществление контроля за его выполнение, а также согласование локальных нормативных актов, являющихся приложением к коллективному договору.

1.3.Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.4.Для достижения поставленных целей:

1.4.1.Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации.

1.4.2.Представитель работников защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.4.3.Работники обязуются качественно и своевременно выполнять

обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего коллективного договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО СШ «Старт», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы, режима занятости). Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашениями. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.6.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в настоящем коллективном договоре.

1.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Изменения и дополнения в коллективный договор могут вносить любая из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора, утверждаются в качестве дополнительного соглашения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

1.8. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации настоящий коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.9.1. Работодатель признает «Представителя работников» единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.9.2. Представитель работников обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.10. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами (ст.43 ТК РФ).

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в МБУ ДО СШ «Старт» регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. 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).

2.3. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2).

2.4.Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалификационные характеристики должностей работников физической культуры и спорта, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования; направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю.

2.5.При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.6.Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя работников (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к настоящему коллективному договору (*приложение №1*).

2.7.Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и настоящим коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.8.Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.9.Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ).

2.10.Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.11.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению

сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.12.Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.13.Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, настоящим коллективным договором (ст.73 ТК РФ).

2.14.Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

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

2.16.Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях:

- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в данной организации;
- работники, имеющим стаж работы в организации свыше 5 лет;
- одиноким матерям, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет.

2.17.При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.18.При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить высвобождаемому работнику все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Работникам, получившим

уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или ликвидацией организации, предоставляется свободное от работы время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

2.20. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя работников (ст.82 ТК РФ).

2.21. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

2.22. Представитель работников обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

3. Режим труда и отдыха

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Режим рабочего времени работников определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к настоящему договору), расписанием тренировочных занятий, годовым календарным планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

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

Для тренеров-преподавателей, спортсменов-инструкторов и инструкторов по спорту устанавливается шести дневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье. В индивидуальном порядке по личной просьбе, тренеру-преподавателю, спортсмену инструктору и инструктору по спорту может быть установлен иной выходной день, на определенный период в течение соответствующего календарного года.

В рабочее время тренеров-преподавателей включается проведение учебно-тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с спортсменами (обучающимися), научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами учебно-тренировочных, физкультурно-

оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с спортсменами (обучающимися).

Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, методического и обслуживающего персонала учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье.

3.3.Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение Представителя работников (ст.103 ТК РФ).

Для внешних совместителей может устанавливаться скользящий график работы с суммированным учетом рабочего времени.

3.4.Отдельным категориям работников устанавливается не нормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ):

- Директор;
- Заместитель директора;
- Старший инструктор-методист;
- Инструктор-методист;
- Специалист;
- Секретарь;
- Заведующий хозяйством;
- Техник.

3.5.По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

- многодетных родителей (*Закон Краснодарского края от 22 мая 2005 г. № 836-КЗ "О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае"*);

- беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

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

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность

рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

3.7. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы, для других категорий работников (например, для женщин, работающих в сельской местности) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

3.8. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой.

3.9. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников работодатель, в целях сохранения рабочих мест имеет право, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные законом и настоящим коллективным договором.

3.10. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ), другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

3.11. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника

продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99ТК РФ).

3.12.Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.13.По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) (ст.101ТК РФ).

3.14.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113ТК РФ). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном (ст.113 ТК РФ).

3.15.По инициативе Работодателя отдельные работники могут временно переводиться на дистанционную (удаленную) работу в исключительных случаях (ст.312.9 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных Работодателем.

Работодатель обязуется выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещать расходы, связанные с их использованием, а также другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом.

3.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение №1 к настоящему коллективному договору).

3.17. Работникам предоставляется следующие ежегодные оплачиваемые отпуска:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Минимальная продолжительность для сотрудников 28 календарных дней (ст. 115 ТК), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года).

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск для директора, заместителей директора и педагогических работников (старший инструктор-методист, инструктор-методист, тренер-преподаватель) учреждения продолжительностью 42 календарных дня с сохранением должности и среднего заработка (ст. 334 ТК РФ).

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью 5 календарных дней в году (ст. 119 ТК РФ).

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы (далее согласно ст. 122 ТК РФ).

3.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Время предоставленного по просьбе работника отпуска без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

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

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

-работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск или ежегодным основным удлиненный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

3.23. Часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска (превышающая 28 календарных дней) или ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (превышающая 42 календарных дня), по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

3.24. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам,

Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.25. Супругам (родителям и детям), работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.26. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.27. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

3.28. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников: (несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, "чернобыльцы", Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, инвалиды войны, заслуженные работники социальной защиты населения Кубани, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет; женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком; работники, возобновившие трудовую деятельность после окончания военной службы по мобилизации или по контракту либо после окончания контракта о добровольном содействии в

выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации).

3.29. В случае увольнения работника ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, а если рабочий год полностью не отработан, то расчет компенсации производится пропорционально отработанным месяцам. Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается всем работникам независимо от причины увольнения. Это касается и временных работников, принятых на работу на срок до 2 месяцев, и работников, с которыми заключен срочный трудовой договор, и работников, которым установлен испытательный срок, и они его не прошли, и работников по совместительству.

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

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с Представителем работников «Положением об оплате труда работников».

«Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, а также муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город-курорт Геленджик» устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

«Положение об оплате труда работников» является (Приложением №2 к настоящему коллективному договору).

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.3. Минимальный размер заработной платы работников устанавливается не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Краснодарского края в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

4.4. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных выплат, стимулирующих и социальных выплат) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной

заработной плате в Краснодарском крае.

4.5. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке

4.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Днями выплаты заработной платы являются: 21-го числа за половину текущего месяца и 6-го следующего за отработанным месяцем - окончательный расчет. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

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

4.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.9. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно) (ст.139 ТК РФ).

4.10. Работодатель обязуется:

- производить в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае индексацию размера минимальной заработной платы с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа министерства труда и социального развития Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума.

- обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить

работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

-выдавать, по их просьбе, каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.11. Оплата труда каждого работника зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Месячная заработная плата работника (полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.12. Оплата труда тренеров-преподавателей осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного спортсмена (обучающегося) на этапах спортивной подготовки и с учётом недельной нагрузки по тарификации.

-учебно-тренировочная нагрузка на новый календарный год штатных тренеров-преподавателей и тренеров-преподавателей совместителей, с учетом уровня подготовки, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается за два месяца (октябрь) до окончания учебно-тренировочного сезона (декабрь) для определения учебно-тренировочной нагрузки на новый тренировочный сезон.

-работодатель должен ознакомить работников с их учебно-тренировочной нагрузкой на новый учебно-тренировочный сезон в письменном виде, сохраняя объем и преемственность групп.

-тренерско-педагогическая работа совместителям предоставляется только в том случае, если работа не ущемляет интересы работников МБУ ДО СШ «СТАРТ».

-учебно-тренировочная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

-расписание учебно-тренировочных занятий в группах составляется с учетом обеспечения целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренеров-преподавателей, предусматривая время для их методической работы,

повышения их квалификации. В течение учебно-тренировочного сезона изменение условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Для работников, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебно-тренировочной нагрузки в течение учебно-тренировочного сезона, предусмотренные Положением об оплате труда.

4.13. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменом (обучающимся), увеличение или уменьшение числа спортсменов (обучающихся) и т.д.).

4.14. Работникам учреждения могут производиться доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты (за показатели в работе, превышающие минимально требуемые, т.е. свидетельствующие о высоких достижениях и успехах в работе), которые устанавливаются в соответствии с («Положением об оплате труда работников МБУ ДО СШ «Старт» муниципального образования город-курорт Геленджик» Приложение №2 к настоящему договору).

4.15. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненный объем работ. Оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.15. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера), производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.17. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

4.18. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

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 (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.19. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 20 %.

4.20. Оплачивать труд рабочих – повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (ст.150 ТК РФ).

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

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

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

4.24. Работникам в возрасте до восемнадцати лет, поступившим на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедшим профессиональное обучение на производстве, в первые три месяца работы устанавливаются пониженные на 15% нормы выработки.

4.25. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4.26. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника, а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

5. Обеспечение занятости.

Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1.3а счет собственных средств обеспечивает высвобождаемым работникам возможность переобучения профессиям (специальностям), по которым имеются вакансии.

5.2.В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.3.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

5.4.Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников и приобрести другую профессию.

5.5.Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.6.Рассматривать предварительно с участием Представителя работников все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

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

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

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

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

5.9. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

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

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

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда в соответствии с действующим законодательством, в том числе:

-разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края (ст. 217 ТК РФ);

-организует работу службы охраны труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.223 ТК РФ);

-ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554).

Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

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

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

6.2. Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе, в том числе за счет средств Фонда социального страхования (ст. 219, 224 ТК РФ).

Стороны организуют совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

6.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (ст. 226 ТК РФ).

- выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (*приложение №3 к настоящему договору*);

- провести специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда по условиям труда в организации;

- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

- обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

-выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость;

-оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

-ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

-выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

-выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

-исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

-организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда;

-обеспечить санитарно-бытовое, лечебно-профилактическое и медицинское 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.

-обеспечить режим труда и отдыха работников.

-проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

-предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда

-обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

-не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212 ТК РФ).

-предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику

невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

-не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

-не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

-заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Финансировать прохождение дополнительной диспансеризации работников.

Обеспечить работникам возможность прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством. Работник обязан предоставить Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

-реализовывать при наличии возможностей мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

а) компенсировать работникам оплату занятий спортом в клубах и секциях;

б) организовывать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

в) организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физическую культуру с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

г) приобретать, содержать и обновлять спортивный инвентарь;

д) выделять новые и (или) реконструировать имеющиеся помещения и площадки для занятий спортом;

-в каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

-ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004г. №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

-работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

-работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами;

6.4. Работники обязуются:

-соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

-проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования). В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, 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, обязательных психиатрических освидетельствований;

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

-извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7. Гарантии и компенсации

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

7.2. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

7.3. Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

-служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъяснительный характер, служебными командировками не признаются.

-не является служебной командировкой направление работника на переподготовку и курсы повышения квалификации.

7.4.За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы:

-по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

-по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

-дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

-иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. (ст. 167, 168 ТК РФ).

7.5.Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

7.6.Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.7.Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и зарплате работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.8.Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний

заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

7.9.Работодатель освобождает от работы на 1 – 2 дня с сохранением заработной платы работников, проходящих вакцинацию против новой коронавирусной инфекции COVID-19 (в зависимости от вакцины), или по желанию работника указанные дни присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску.

7.10.Работодатель за счет экономии из фонда оплаты труда работников МБУ ДО СШ «Старт»:

- создает в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам, в том числе пострадавшим от стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;

- осуществляет контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию, и информирует об этом работников;

- обеспечивает детей работников новогодними подарками.

- ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

- обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

Работнику учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год, в размере, не превышающем двух должностных окладов.

8. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

8.2.Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

8.3.С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

8.4.Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

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

8.6.Неурегулированные разногласия по вопросам заключения, внесения изменений в коллективный договор, его реализации разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

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

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

9.1.Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51ТК РФ).

9.2.Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.3.Выполнение настоящего коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

9.4.К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства настоящего коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения настоящего коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1.Прием на работу в МБУ ДО СШ «Старт» осуществляется на основании заключенного в письменной форме трудового договора.

2.2.Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику. Получении работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3.При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу,

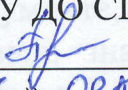
Приложение № 1
к коллективному договору
МБУ ДО СШ «Старт»

«Согласовано»

от работников:

Представитель работников

МБУ ДО СШ «Старт»:

 /Т.Н. Правилина/

« 7 » декабря 2023г.

«Утверждаю»

Директор МБУ ДО СШ «Старт»

 /А.М.Бароев/
« 7 » декабря 2023г.



ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивная школа «Старт»
муниципального образования город - курорт Геленджик
(МБУ ДО СШ «Старт»)

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Старт» муниципального образования город – курорт Геленджик регламентируют порядок приема и увольнение работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирующие трудовые отношения, применяемые к работникам МБУ ДО СШ «Старт».

1.2. Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию и повышению эффективности организации труда в МБУ ДО СШ «Старт».

2. Порядок приёма и увольнения работников

2.1. Прием на работу в МБУ ДО СШ «Старт» осуществляется на основании заключенного в письменной форме трудового договора.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику. Получении работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу,

предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку с закрывающей записью и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

Работник не отказался от бумажной трудовой книжки, если в документе, который предъявляет при трудоустройстве нет закрывающей записи, значит, он решил сохранить бумажный вариант своей трудовой книжки. В этом случае следует:

- а) принять трудовую книжку;
- б) сделать в ней запись о приеме на новое место работы;
- в) вести ее по прежним правилам;
- г) хранить книжку в организации.

Вместе с тем работник вправе в любое время перевести на электронную версию трудовой книжки (п. 5 ст. 2 Закона 439-ФЗ). Если работник напишет заявление о переходе на ЭТД, необходимо сделать закрывающую запись и выдать бумажную книжку. Свой выбор работник должен оформить в виде письменного заявления.

Впервые работник начиная свою трудовую деятельность после 1 января 2023 года, оформлять бумажную трудовую книжку для него не нужно. Ведение документа только в электронном виде. Возможности выбрать способ ведения книжки у работника нет. Никаких заявлений также оформлять не надо.

- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК, иными ФЗ, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ предусматривается необходимость предъявления дополнительных документов при заключении трудового договора.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ (ст.65 ТК РФ).

2.4. Бумажная трудовая книжка при приеме на работу необходима, чтобы убедиться в наличии или отсутствии закрывающей записи, посмотреть

предыдущий опыт работы, подсчитать страховой стаж для расчета пособий. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, работник может получить сведения (форму СТД-Р) у прежнего работодателя или форму СТД-ПФР, выданную в Пенсионном фонде.

2.5. Лица, поступающие на работу по совместительству, трудовую книжку не представляют: они обязаны представить справку об основном месте работы с указанием должности графика работы, образовании.

Сотрудники-совместители, размер заработной платы которых устанавливается в зависимости от стажа работы, представляют выписку из трудовой книжки или сведения о трудовой деятельности, заверенные администрацией по месту основной работы.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) директор (или лицо, исполняющее его обязанности) МБУ ДО СШ «Старт» обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и другими локальными нормативными актами МБУ ДО СШ «Старт» непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией;

- с инструкциями по технике безопасности, охране труда, противопожарной безопасности.

2.7. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание может быть установлено продолжительностью не более 3-х месяцев, для остальных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений – 6 месяцев. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.9. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок;

–на определенный срок не более 5-ти лет (срочный трудовой договор в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. На всех работников учреждения, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.11. На каждого работника учреждения ведется личное дело, которое состоит из трудового договора, личного листка по учету кадров (Т-2), автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовки, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнении. Личное дело хранится в учреждении.

2.12. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.72 ТК РФ), когда допускается временный перевод без согласия работника.

2.13. В соответствии с Трудовым кодексом (ст.78 ТК РФ, ст.80 ТК РФ) Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию в письменной форме в установленный ТК РФ срок.

В случае, если работник расторгает трудовой договор по собственному желанию при наличии уважительных причин, препятствующих продолжению данной работы, администрация учреждения обязана освободить его в день, о котором этот работник просит (ст.80 ТК РФ).

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка, а именно:

Соглашение сторон:

-истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

-отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией.

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

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

-обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

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

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

-нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

-трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Исчисление указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

2.17. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.18. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника:

-трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

-трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.19. Не допускается увольнение работника по инициативе администрации в период временной нетрудоспособности или пребывания в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации организации.

2.20. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

2.26. При угрозе массовых увольнений работодатель принимает

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

2.22. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

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

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

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

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

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

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

2.24. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется до 2-х часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

2.25. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;

- не использует иностранную рабочую силу.

2.26. При угрозе массовых увольнений работодатель принимает

необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2.27. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, на основании которого делается соответствующая запись в трудовой книжке работника с указанием причин увольнения и со ссылкой на соответствующую статью и пункт Трудового кодекса Российской Федерации. С приказом об увольнении работник должен быть ознакомлен под роспись.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором, рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие права в соответствии со статьей 21, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на

него трудовым договором, должностной инструкции.

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШ «Старт»

- соблюдать трудовую дисциплину.

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

- бережно относиться к имуществу МБУ ДО СШ «Старт» и других работников.

- содержать в чистоте и порядке рабочее место, оборудование, инструмент.

- незамедлительно сообщить руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать требования санитарных правил, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель обязан:

- организовать труд всех работников учреждения так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиками работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий год;

- обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, пребывание в лагерях, на сборах, соревнованиях, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря, прочего оборудования, наличие необходимых материалов, непрерывное ведение учебно-тренировочного процесса;

- обеспечивать строительство и своевременный ремонт спортивных залов, помещений, площадок и сооружений, принимать меры по обеспечению тренировочной и оздоровительной работы необходимым оборудованием, материалами, инвентарем и инструментами;

- осуществлять контроль за качеством учебно-тренировочного процесса, выполнением планов и программ подготовки обучающихся, соблюдением режима занятий, и учебно-тренировочных сборов;

-своевременно рассматривать и внедрять предложения тренеров-преподавателей и других работников, направленные на улучшенные работы учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников;

-совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и общих итогах работы учреждения;

-обеспечивать правильное применение действующих условий оплаты труда, выдавать заработную плату и пособия в установленные сроки;

-принимать меры по обеспечению трудовой и учебно-тренировочной дисциплины;

-соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда сотрудников; обеспечить надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и комнат отдыха, создавать условия работы, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности, санитарным правилам;

-постоянно контролировать знание и соблюдение всех требований инструкций по технике безопасности; санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

-принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, своевременно предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством, создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников учреждения;

-своевременно предоставлять отпуска всем работникам учреждения в соответствии с графиком отпусков;

-компенсировать выход на работу в установленный для данного работника выходной или установленный ст. 112 ТК РФ праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой, предоставлять за дежурство в нерабочее время отгулы;

-обеспечивать систематическое повышение квалификации работников учреждения;

-создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий, предусмотренных законодательством.

4.2.Работодатель имеет право на:

-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, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

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

-другие права в соответствии со ст.22 ТК РФ.

4.3.Работодатель несёт ответственность:

-за неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШ «Старт», иных локальных нормативных актов, законных распоряжений органов управления образования, должностных обязанностей, в том числе за не использование предоставленных прав, работодатель несет дисциплинарную ответственность в порядке, определенном трудовым законодательством. За грубое нарушение трудовых обязанностей в качестве дисциплинарного наказания может быть применено увольнение.

-за нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил организации работодатель привлекается к административной ответственности в порядке и в случаях, предусмотренных административным законодательством.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Для женщин, педагогических и работающих в сельской местности работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов). Предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы, согласно постановлением от 1 ноября 1990 г. N 298/3-1 «о неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

5.2. В МБУ ДО СШ «Старт» устанавливается следующее рабочее время:

5.2.1. Для директора, заместителя директора, старшего инструктора-методиста, инструктора методиста пятидневная рабочая неделя, продолжительность которой составляет, для мужчин - 36 часов, для женщин и работающих работников в сельской местности - 36 часов, с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

Продолжительность рабочего дня:

-для мужчин – 7,2 часов (с 9.00 до 17.12) перерыв для отдыха и питания 1 час (с 13.00 до 14.00);

-для женщин и работающих работников в сельской местности – 7,2 часов (с 9.00 до 17.12) перерыв для отдыха и питания 1 час (с 13.00 до 14.00).

Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, методического и обслуживающего персонала учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.2.2. Для тренеров-преподавателей, спортсменов-инструкторов и инструкторов по спорту, хореографа устанавливается шести дневная рабочая неделя продолжительность которой составляет, для мужчин - 36 часов, для женщин и работающих в сельской местности - 36 часов, с одним выходным днем - воскресенье, согласно утвержденного расписания занятий. В индивидуальном порядке по личной просьбе, тренеру-преподавателю, спортсмену инструктору и инструктору по спорту, хореографу может быть установлен иной выходной день, на определенный период в течение соответствующего календарного года.

В рабочее время тренеров-преподавателей, спортсменов-инструкторов, инструкторов по спорту, хореографа включается проведение учебно-тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с спортсменами (обучающимися), научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами учебно-тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.2.3. Для остального персонала учреждения - пятидневная рабочая неделя, продолжительность которой составляет, для мужчин - 40 часов, для женщин и работающих в сельской местности - 36 часов, с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

Продолжительность рабочего дня:

- для мужчин – 8 часов (с 9.00 до 18.00) перерыв для отдыха и питания 1 час (с 13.00 до 14.00);

- для женщин и работающих в сельской местности – 7,2 часов (с 9.00 до 17.12) перерыв для отдыха и питания 1 час (с 13.00 до 14.00);

5.3. В соответствии со статьей 312.4 Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если не было предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

В случае отсутствия в трудовом договоре, заключенного с дистанционным работником положений, регламентирующих использование им рабочего времени, то дистанционный работник имеет право организовывать свое рабочее время по собственному усмотрению. При этом, дистанционный работник по своему усмотрению определяет продолжительность перерывов в работе, рабочие и выходные дни, начало и окончание рабочего дня.

В тоже время, в отношении дистанционного работника, самостоятельно определяющего режим рабочего времени и времени отдыха, не возникает необходимости повышенной оплаты труда за работу в ночное время и сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Порядок предоставления данному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым

договором о дистанционной работе в соответствии с нормами трудового законодательства.

5.4. Для работников со сменным графиком работы устанавливается суммарным учетом рабочего времени. Продолжительность рабочего дня работника определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за три месяца, и утверждается директором учреждения по согласованию с представителем работников учреждения. График сменности объявляется работнику под роспись, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Время необходимое для приема пищи и отдыха работник определяет самостоятельно.

5.5. Для административно-управленческого персонала, старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста, техника, специалиста, заведующего хозяйством, секретаря устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ);

5.6. Для внешних совместителей может устанавливаться скользящий график работы с суммированным учетом рабочего времени.

5.7. Продолжительность одного учебно-тренировочного занятия рассчитывается с учетом возрастных особенностей и этапа подготовки занимающихся не может превышать:

- на этапах начальной подготовки – двух часов;
- на учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) - трех часов;
- на этапе совершенствовании спортивного мастерства – четырех часов.

При проведении более одного учебно-тренировочного занятия в один день суммарная продолжительность занятий не может превышать восьми часов (п.5 приказа Минспорта России от 27.12.2013 г. №1125 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта»).

5.8. Расписание занятий составляется администрацией школы по предоставлению тренера-преподавателя с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха спортсменов (обучающихся), их возрастных особенностей и санитарно-гигиенических норм.

5.9. Администрация МБУ ДО СШ «Старт» организует учет явки на работу и уход с нее всех работников учреждения. В случае неявки на работу по болезни работник обязан представить администрации листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

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

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

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

5.11. Продолжительность работы по совместительству (внешнее, внутреннее) не может превышать четырех часов в день. Режим работы и режим отдыха прописываются в трудовом договоре. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу или отстранен от работы (ч. 2, 4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

5.12. Собрание коллектива учреждения проводится не реже 1 раза в год. Продолжительность собрания не должна превышать, как правило, 2 часа. Заседание тренерско-педагогического совета проводится в соответствии с планом работы, как правило, один раз в три месяца. Продолжительность заседания не должна превышать 2 часа.

5.13. На учебно-тренировочных занятиях могут присутствовать директор учреждения, заместитель директора, старший инструктор-методист, инструктор-методист. Посторонние лица могут присутствовать на занятиях с разрешения директора или заместителя директора учреждения. Во время занятий никому не разрешается делать замечания тренерам-преподавателям по поводу их работы.

5.14. Тренеры-преподаватели обязаны обеспечить на занятиях порядок, необходимый для нормального хода занятий. Недопустимо прерывать занятия, входить и выходить во время занятий из зала, аудиторий и других помещений, где они проводятся.

5.15. Работникам учреждения и тренерам-преподавателям запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, удлинять или сокращать занятия;
- удалять обучающихся с занятий;
- курить в помещениях учреждения во время тренировок.

5.16. В помещении школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум во время занятий.

5.17. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных

ст. 113 ТК РФ с обязательной последовательной компенсации в виде предоставления других дней отдыха.

5.18. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

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

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственной или муниципальной имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.19. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

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

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.20. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

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

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

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

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

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

5.21. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, качественную и добросовестную работу, а также за другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения: благодарность, премирование, награждение ценным подарком. Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях (благодарность, грамота) заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Компенсационные и стимулирующие выплаты, премирование и оказание материальной помощи работникам производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО СШ «Старт»

6.3. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работника за общие результаты

труда по итогам работы.

6.4.Работникам, успешно и добросовестно выполнившим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания, а также преимущества при продвижении по службе.

6.5.За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградами и к присвоению званий.

7. Дисциплинарные взыскания

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

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

К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 ч.1 ст.81, пунктом 1 ст.336 или ст. 348.11, а также пунктом 7; 7.1 или 8 ч.1 ст. 81 ТК в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.1.При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.2.До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4.Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

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

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

7.7.Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней

со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

8. Заключительные положения

8.1. С текстом настоящих Правил работодатель знакомит работников под роспись.

8.2. Изменения и дополнения в настоящие Правила вносятся работодателем по согласованию работниками организации МБУ ДО СШ «Старт» в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

8.3. С вновь принятыми Правилами, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Старт» муниципального образования город-курорт Геленджик принимает и разработано на основании Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, а также муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город-курорт Геленджик», не противоречащее Положению и трудовому законодательству Российской Федерации.

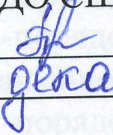
1.3. Положение определяет:

Приложение № 2
к коллективному договору
МБУ ДО СШ «Старт»

«Согласовано»

от работников:

Представитель работников
МБУ ДО СШ «Старт»

 /Правилина Т.Н./
« 7 » декабря 2023г.

«Утверждаю»

Директор МБУ ДО СШ «Старт»

 /Бароев А.М./
« 7 » декабря 2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
спортивная школа «Старт» муниципального образования
город-курорт Геленджик

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, а также муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город-курорт Геленджик (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования город-курорт Геленджик от 23 декабря 2008 года №2305 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик» в целях совершенствования системы оплаты труда работников МБУ ДО СШ «Старт», реализующего образовательные программы в области физической культуры и спорта и усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении эффективности труда.

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Старт» муниципального образования город-курорт Геленджик принимает и разработано на основании Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, а также муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город-курорт Геленджик», не противоречащие Положению и трудовому законодательству Российской Федерации.

1.3. Положение определяет:

-единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждения;

-порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

-базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

-размеры повышающих коэффициентов к окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы;

-порядок, условия установления и рекомендуемые размеры стимулирующих выплат;

-порядок, условия установления и рекомендуемые размеры компенсационных выплат;

-порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения;

-условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей учреждения;

-порядок и условия оплаты труда тренеров-преподавателей МБУ ДО СШ «Старт»;

-условия оплаты труда спортсменов-инструкторов, спортсменов, спортсменов-ведущих;

-оплату труда других работников учреждения;

-порядок формирования штатного расписания.

1.4. Оплата труда работников МБУ ДО СШ «Старт» устанавливается с учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-профессиональных стандартов;

-государственных гарантий по оплате труда;

-базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

-перечня видов выплат компенсационного характера;

-перечня видов выплат стимулирующего характера;

-рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

-мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, размеры повышающих коэффициентов к окладу, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор, коллективный договор.

Оплата труда работников МБУ ДО СШ «Старт» осуществляется в пределах фонда оплаты труда, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

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

1.7. Месячная заработная плата работника МБУ ДО СШ «Старт», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников МБУ ДО СШ «Старт», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБУ ДО СШ «Старт»

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУ ДО СШ «Старт» определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (далее - ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. К базовому окладу (базовому должностному окладу), базовым ставкам заработной платы предусматриваются повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников учреждения.

Применение повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы работников по соответствующей ПКГ образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры базовых окладов и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам руководителей, специалистов и служащих учреждения отражены в (приложении №1 к Положению).

Должностные оклады работников МБУ ДО СШ «Старт», осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности в соответствии с Положением об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденным постановлением главы

муниципального образования город-курорт Геленджик от 23 декабря 2008 года №2305 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Геленджик» (далее – Положение об установлении отраслевых систем оплаты труда).

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУ ДО СШ «Старт», должности которых не включены в приложение №1 к Положению и не установлены Положением об установлении отраслевых систем оплаты труда, производится в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда работников учреждений, разработанными по видам экономической деятельности и утвержденными нормативными правовыми актами администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников (приложение №6 к Положению), включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Иные стимулирующие и компенсационные выплаты указанной категории работников производятся с учетом условий оплаты труда МБУ ДО СШ «Старт», в котором они работают.

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

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

3. Порядок, условия установления и рекомендуемые размеры стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)

3.1. К базовым окладам (должностным окладам), базовым ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ, с учетом обеспечения финансовыми средствами могут предусматриваться:

-персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
-повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет);

-повышающий коэффициент к должностному окладу за качество выполняемых работ.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к базовому окладу (должностному окладу) работника не образует новый оклад работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

3.1.1. Персональные повышающие коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) специалистов и служащих учреждения устанавливаются с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов (*приложение №2 к Положению*).

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) прочих работников МБУ ДО СШ «Старт», должности которых не включены в (*приложение №2 к Положению*), устанавливаются в размере до 3.

3.1.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждения, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж работы устанавливается работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, физкультурно-спортивных организациях, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента
к должностному окладу за стаж работы

№ п/п	Продолжительность стажа	Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3

1	Стаж работы (выслуга лет) от 1 до 3 лет	0,05
2	Стаж работы (выслуга лет) от 3 до 5 лет	0,10
3	Стаж работы (выслуга лет) от 5 до 10 лет	0,15
4	Стаж работы (выслуга лет) от 10 до 15 лет	0,20
1	2	3
5	Стаж работы (выслуга лет) от 15 до 20 лет	0,25
6	Стаж работы (выслуга лет) свыше 20 лет	0,30

Повышающий коэффициент за стаж работы (выслугу лет) устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

№ п/п	Основание для установления повышающего коэффициента к должностному окладу за качество выполняемых работ	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за качество выполняемых работ
1	2	3
1	Наличие государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»	0,50
2	Наличие знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»	0,40
3	Наличие ученой степени доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома)	0,35
4	Наличие ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома)	0,25

5	Наличие высшей квалификационной категории или звания «Мастер спорта России» или звания «Мастер спорта СССР»	0,20
6	Наличие спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта» или первой квалификационной категории	0,15
7	Наличие второй квалификационной категории	0,10

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

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

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах средств, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Работникам МБУ ДО СШ «Старт» могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

3.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за высокие показатели результативности;
- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

3.2.2. Выплаты за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях.

3.2.3. Другие виды выплат, установленные администрацией муниципального образования город-курорт Геленджик.

Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБУ ДО СШ «Старт» с учетом мнения выборного представительного органа работников.

3.2.4. Работникам МБУ ДО СШ «Старт» могут быть установлены премии:

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

Работникам МБУ ДО СШ «Старт» могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

- к нерабочим праздничным дням (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации), профессиональным праздникам и памятным дням;
- к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).

При награждении Почетной грамотой органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области образования, физической культуры и спорта может быть выплачена премия до двух окладов (базовых должностных окладов), с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Размер премии может определяться как в процентном отношении к окладу (базовому должностному окладу) работников учреждения, так и в абсолютном значении.

При определении размеров и условий выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

- высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

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

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

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (учебно-тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому учебно-тренировочному (спортивному) сезону);

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода (месяца, квартала, полугодия, года) премия по итогам работы за соответствующий период не выплачивается.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ (поручений) выплачивается работнику учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (поручений), не входящих в круг их основных обязанностей, с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

Все стимулирующие выплаты разового характера, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

3.3. При формировании оплаты труда тренерам-преподавателям устанавливаются следующие доплаты стимулирующего характера:

- норматив оплаты труда за подготовку обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки по

группам видов спорта (*приложение №3 к Положению*);

-норматив оплаты труда за подготовку обучающегося (спортсмена), установленный в зависимости от показанного обучающимся (спортсменом) спортивного результата, стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях (*приложение №4 к Положению*).

Условия оплаты труда тренеров-преподавателей, в том числе порядок и условия осуществления им доплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 7 Положения.

3.4. При формировании оплаты труда спортсменам, спортсменам-инструкторам, спортсменам-ведущим устанавливается доплата стимулирующего характера:

-норматив оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих за показанный результат (*приложение №5 к Положению*).

Условия оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих, в том числе порядок и условия осуществления им доплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 8 Положения.

4. Порядок, условия установления и рекомендуемые размеры компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, установленных работникам, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

Работникам МБУ ДО СШ «Старт» устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии со статьями 147, 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Компенсационные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов компенсационных выплат в МБУ ДО СШ «Старт», согласно Положению.

4.2. Перечень видов компенсационных выплат:

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

-специалистам учреждения, работающим в сельской местности, устанавливается выплата в размере 25 % к окладу (должностному окладу); ставкам заработной платы (приложение №7 к Положению).

4.2.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

5. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам МБУ ДО СШ «Старт»

5.1. Работнику учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности, в размере, не превышающем двух должностных окладов.

Материальная помощь может оказываться в следующих случаях:

-в случае смерти работника, его близкого родственника (родителей, детей) или супруга (супруги) работника учреждения. В случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается супругу (супруге), одному из родителей, детей по письменному заявлению на имя руководителя учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство и понесенные расходы на погребение);

-в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

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

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

-при несчастных случаях с временной нетрудоспособностью более четырех месяцев и установлении инвалидности, получении профессионального заболевания;

-многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и/или приобретение дорогостоящих препаратов (при представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов).

Для решения вопроса о выплате материальной помощи работником предоставляются письменное заявление, а также копии соответствующих документов, подтверждающих обстоятельства, послужившие основанием для его обращения по данному вопросу.

Решение о выплате материальной помощи и её конкретном размере принимает руководитель МБУ ДО СШ «Старт» в соответствии с порядком оказания материальной помощи работникам, установленным локальным нормативным актом учреждения (коллективным договором).

Решение о выплате работникам материальной помощи оформляется приказом руководителя.

5.2. Материальная помощь не выплачивается в следующих случаях:

- нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет;

- получения работником материальной помощи в текущем году и прекращения трудового договора с ним, а затем вновь заключившим трудовой договор с учреждением.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

6.1. К административно-управленческому персоналу МБУ ДО СШ «Старт» относятся руководитель (директор) учреждения, его заместители.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала учреждения составляет 25 % фонда оплаты труда работников учреждения.

6.2. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным постановлением администрации муниципального образования город-курорт Геленджик, и не может превышать 1,5 размера средней заработной платы работников возглавляемого учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и его заместителей, и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБУ ДО СШ «Старт», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Расчет размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком, установленным правовым актом администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения определяются трудовыми договорами в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляют до 1,5 размера указанной средней заработной платы.

6.4. Компенсационные и стимулирующие выплаты руководителям и его заместителям МБУ ДО СШ «Старт» осуществляются в соответствии с разделами 3 и 4 Положения.

Решение об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера и их размерах принимается главой муниципального образования город-курорт Геленджик в отношении конкретного руководителя муниципального учреждения в форме распоряжения администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

6.5. Выплата материальной помощи руководителю учреждения устанавливается по соглашению трудового договора в соответствии с разделом 5 Положения.

6.6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и его заместителей учреждения размещается на официальном сайте администрации муниципального образования город-курорт Геленджик в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.

7. Порядок и условия оплаты труда тренеров-преподавателей МБУ ДО СШ «Старт»

7.1. Оклады (должностные оклады) тренеров-преподавателей устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников (*приложение №1 к Положению*) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний тренеров-преподавателей.

Тренерам-преподавателям устанавливаются следующие доплаты стимулирующего характера:

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

- норматив оплаты труда за подготовку обучающегося (спортсмена), установленный в зависимости от показанного обучающимся (спортсменом) спортивного результата, стимулирующей выплате за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях (*приложение 4 к Положению*).

В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированных групп этапов спортивной подготовки, в связи с проведением набора тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100% на период проведения приема или дополнительного приема в учреждение.

Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося (спортсмена), устанавливается в зависимости от недельного объема учебно-тренировочной нагрузки в соответствии этапом и годом спортивной подготовки. Объем учебно-тренировочной нагрузки (в неделю, год) для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки.

7.2. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя определяется по формуле:

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

Нот – норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %;

Нотэп – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (определяется в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению), %;

Нотр – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся (спортсменов), установленный в зависимости от показанного обучающимся (спортсменом) спортивного результата (определяется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению), %.

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

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

Нотэп – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %;

$k_1, k_2, \dots, k_n$ – количество обучающихся (спортсменов), зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

$n_1, n_2, \dots, n_n$ – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся (спортсменов) на этапе спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %.

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

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

Нотр – норматив оплаты труда за подготовку обучающегося

(спортсмена), установленный в зависимости от показанного обучающимся (спортсменом) спортивного результата, %;

$k_2, k_2, \dots, k_n$ – количество обучающихся (спортсменов), показавших спортивный результат, человек;

$n_2, n_2, \dots, n_n$ – норматив оплаты труда за подготовку обучающегося (спортсмена), установленный в зависимости от показанного обучающимся (спортсменом) спортивного результата, %.

7.3. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$Зпл = Д_о + (Д_о \times Нот)$, где:

Зпл – заработная плата тренера-преподавателя;

$Д_о$ – должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей ПКГ;

Нот – норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %.

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

7.5. Для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях, кроме основного тренера-преподавателя, допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки с учетом специфики вида спорта, а также иных специалистов при условии их одновременной работы с обучающимися (спортсменами).

Этапы спортивной подготовки, на которых допускается привлечение дополнительно второго тренера-преподавателя, а также иных специалистов, определяются в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки.

Распределение (закрепление) тренеров-преподавателей, иных специалистов, совместно участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, осуществляется в соответствии с локальными актами учреждения.

Норматив оплаты труда привлеченного тренера-преподавателя, иного специалиста составляет 50 % от норматива оплаты труда основного тренера-преподавателя при условии их одновременной работы с обучающимися (спортсменами) за:

- подготовку обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (*приложение №3 к Положению*);

- подготовку обучающегося (спортсмена), установленного в зависимости от показанного обучающимся (спортсменом) спортивного результата (*приложение №4 к Положению*).

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

7.7. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку обучающихся (спортсменов), находящихся на этапах спортивной подготовки, в зависимости от показанного результата устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором обучающимся (спортсменом) был показан наивысший результат, на основании протоколов спортивных соревнований, выписок из протоколов спортивных соревнований или их копий, и сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям – в течение одного года.

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

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

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

Перевод обучающегося (спортсмена) от одного тренера-преподавателя к другому тренеру-преподавателю в течение учебно-тренировочного года в рамках одного учреждения допускается по причине увольнения тренера-преподавателя, за которым закреплен обучающийся (спортсмен) и (или) по личному заявлению совершеннолетнего обучающегося (спортсмена), родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося (спортсмена).

Тренеру-преподавателю, за которым закреплен обучающийся (спортсмен), утверждается норматив оплаты труда за результат обучающегося (спортсмена) с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной педагогической работы со обучающимся (спортсменом) в учреждении, реализующим

дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за результат сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям – в течение одного года.

Закрепление обучающегося (спортсмена) за тренером-преподавателем определяется локальным актом учреждения.

Если в случае истечения срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя в период действия режима функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края соответствующим постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края, спортсмен (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением №4 к Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя сохраняется до выступления спортсмена (обучающегося) на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

7.8. Объем учебно-тренировочного процесса для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной подготовки, разработанной и утвержденной учреждением, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

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

8. Условия оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих

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

8.2. Спортсменам производится доплата стимулирующего характера – норматив оплаты труда спортсменов за показанный спортивный результат (приложение №5 к Положению).

Заработная плата спортсменов определяется по формуле:

$Зпл = До + (До \times Нот)$, где:

Зпл - заработная плата спортсменов;

До - должностной оклад с учетом применения минимального

повышающего коэффициента по соответствующей ПКГ;

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

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

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

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

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

Если спортсмен не показал результат, предусмотренный приложением №5 к Положению, то для исчисления заработной платы устанавливается размер норматива оплаты труда, равный 100 %.

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

9. Оплата труда других работников МБУ ДО СШ «Старт»

9.1. Оклады (должностные оклады) других работников МБУ ДО СШ «Старт» устанавливаются на основе базовых окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (приложение №1 к Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний работников.

Заработная плата работников учреждения определяется по формуле:

$Зпл = До + (До \times Ппк)$, где:

Зпл - заработная плата работников;

До - базовый должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей ПКГ;

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

9.2. За результативное участие в подготовке обучающихся (спортсменов)

к официальным межрегиональным, всероссийским и международным соревнованиям работникам к должностному окладу, ставке заработной платы может устанавливаться выплата стимулирующего характера (*приложение №4 к Положению*).

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

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

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

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

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

9.3. Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Краснодарского края в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях устанавливается работникам учреждения, непосредственно участвующим в процессе подготовки обещающихся (спортсменов), включенных в состав спортивной сборной команды Краснодарского края.

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

10. Порядок и условия предоставления ежемесячной стимулирующей выплаты водителю учреждения

10.1. Водителю учреждения предоставляется ежемесячная стимулирующей выплаты в соответствии с Положением.

10.2. Порядок предоставления ежемесячной стимулирующей выплаты водителю учреждения (далее - Порядок) определяет условия установления и порядок предоставления ежемесячной стимулирующей выплаты (далее - выплата) водителю учреждения.

10.3. Выплата предоставляется исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной деятельности.

10.4. Выплата предоставляется при занятии штатной должности водителя в полном объеме (не менее одной ставки) из расчета 12500 рублей.

Выплата устанавливается за полностью отработанное время и выполненную норму труда (трудовых обязанностей) в месяце, за который

производится выплата.

10.5. При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата предоставляется пропорционально отработанному времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

10.6. Лицам, замещающим должность водителя, выплата предоставляется пропорционально отработанному в календарном месяце времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по своей основной должности работник не получает указанную выплату или получает ее не в полном размере.

10.7. Предельный размер выплаты, установленной водителю в учреждении, не может превышать 12500 рублей в месяц.

10.8. Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные учреждением.

10.9. Финансирование расходов, связанных с выплатой водителю учреждения, осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город-курорт Геленджик.

11. Порядок формирования штатного расписания МБУ ДО СШ «Старт»

11.1. Штатное расписание МБУ ДО СШ «Старт» формируется и утверждается руководителем учреждения по согласованию с управлением по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Геленджик в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

11.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителем учреждения.

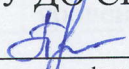
11.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, отделение и т.д.) учреждения в соответствии с его уставом.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня			
Базовый оклад - 1828 рублей			
2.1	1-й квалификационный уровень	инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре, спортсмен-инструктор	0,03
2.2	2-й квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса, хореограф, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	0,04

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивная школа «Старт»
муниципального образования
город-курорт Геленджик

«СОГЛАСОВАНО»

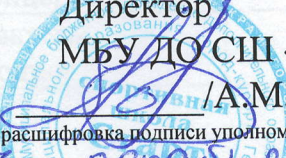
Представитель работников
МБУ ДО СШ «Старт»

 /Т.Н. Правилина/
подпись, расшифровка подписи уполномоченного лица

« 7 » декабря 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МБУ ДО СШ «Старт»

 /А.М. Бароев/
подпись, расшифровка подписи уполномоченного лица

« 7 » декабря 2023 г.

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ

и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам
по профессиональным квалификационным группам работников
МБУ ДО СШ «Старт»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к' квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
----------	-----------------------------	--	--

1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта первого уровня		
	Базовый оклад – 5198 рублей		
1.1	1-й квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу, сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	0,00
1.2	2-й квалификационный уровень	спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий	0,02
2	Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня		
	Базовый оклад – 5828 рублей		
2.1	1-й квалификационный уровень	инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре, спортсмен-инструктор	0,00
2.2	2-й квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса, хореограф, инструктор- методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций,	0,04

1	2	3	4
		тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	
2.3	3-й квалификационный уровень	старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер по адаптивной физической культуре	0,15
3	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Базовый оклад – 8472 рублей			
3.1	2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель, инструктор-методист, концертмейстер	0,08
3.2	3 квалификационный уровень	старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист	0,09

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

к базовым окладам (базовым должностным окладам) специалистов
и служащих МБУ ДО СШ «Старт»
муниципального образования город-курорт Геленджик

№ п/п	Наименование должностей	Размер персонального повышающего коэффициента
	Тренер-преподаватель, инструктор-методист, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист	1,0-3,0
	Администратор тренировочного процесса	1,0-6,5
	Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	1,0-6,0
	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	1,0-5,5
	Инструктор по адаптивной физической культуре	
	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	
	Инструктор по спорту, спортсмен-инструктор	

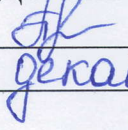
Примечание:

Повышающие коэффициенты работникам устанавливаются с учетом

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивная школа «Старт»
муниципального образования
город-курорт Геленджик

«СОГЛАСОВАНО»:

Представитель работников
МБУ ДО СШ «Старт»

 /Т.Н. Правилина/
« 7 » декабря 2023г.

«УТВЕРЖДЕНО»:

Директор МБУ ДО СШ «Старт»

 /А.М. Бароев/
« 7 » декабря 2023г.

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

к базовым окладам (базовым должностным окладам) специалистов
и служащих МБУ ДО СШ «Старт»
муниципального образования город-курорт Геленджик

№ п/п	Наименование должностей	Размер персонального повышающего коэффициента
	Тренер-преподаватель, инструктор-методист, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист	1,0-3,0
	Администратор тренировочного процесса	1,0-6,5
	Старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	1,0-6,0
	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	1,0-5,5
	Инструктор по адаптивной физической культуре	
	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	
	Инструктор по спорту, спортсмен-инструктор	

Примечание.

Повышающие коэффициенты работникам устанавливаются с учетом

разработанных в МБУ ДО СШ «Старт» показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников МБУ ДО СШ «Старт» с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников

МБУ ДО СШ «Старт»

Т.Н. Правилкина/

подпись

« 7 » декабря 2023 г.

спортивная школа «Старт»
муниципального образования
город-курорт Геленджик

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

МБУ ДО СШ «Старт»

М.А. Баросов/

подпись

« 7 » декабря 2023 г.

НОРМАТИВ ОПЛАТЫ ТРУДА

тренера-преподавателя за подготовку обучающихся (спортсмена) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта в МБУ ДО СШ «Старт»

Вид дополнительной образовательной программы в области физической культуры и спорта	Этап спортивной подготовки	Сроки реализации этапов спортивной подготовки (в годах)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку обучающегося (спортсмена) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (в процентах от базового должностного оклада)		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
Дополнительные образовательные программы	Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	3	3	3
Дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	Этап начальной подготовки	до года	10	9	8
		свыше года	13	12	11
	Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 3-х лет	15	14	13
		свыше 3-х лет	20	18	16
	Этап совершенствования спортивного	до 4-х лет	30	27	24
		свыше 4-х лет	40	34	30

Приложение №3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Старт» муниципального образования город-курорт Геленджик

«СОГЛАСОВАНО»:

Представитель работников
МБУ ДО СШ «Старт»

/Т.Н. Правилина/
подпись, расшифровка подписи уполномоченного лица
« 7 » декабря 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор
МБУ ДО СШ «Старт»

/А.М. Бароев/
подпись, расшифровка подписи уполномоченного лица
« 7 » декабря 2023 г.

НОРМАТИВ ОПЛАТЫ ТРУДА

тренера-преподавателя за подготовку обучающегося (спортсмена) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта в МБУ ДО СШ «Старт»

Вид дополнительной общеразвивающей программы в области физической культуры и спорта	Этап спортивной подготовки	Сроки реализации этапов спортивной подготовки (в годах)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку обучающегося (спортсмена) на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся (спортсменов) на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (в процентах от базового должностного оклада)		
			группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
Дополнительные общеразвивающие программы	Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	3	3	3
Дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	Этап начальной подготовки	до года	10	9	8
		свыше года	13	12	11
	Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 3-х лет	15	14	13
		свыше 3-х лет	20	18	16
	Этап совершенствования спортивного	до года	30	27	24
		свыше года	40	34	30

	мастерства				
	Этап высшего спортивного мастерства	без ограничений	50	40	35

Примечание:

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- I группа видов спорта – все виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

- II группа видов спорта – все командные игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских, но получившие признания Международного олимпийского комитета, Международного паралимпийского комитета, Международного сурдлимпийского Комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

- III группа видов спорта – все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр.

Олимпийские виды спорта							
1.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	800	720	720	640	560	480
1.2	Чемпионат мира	800	720	720	640	560	480
1.3	Чемпионат Европы, Всероссийские игры	640	560	560	480	440	400
1.4	Кубок мира (сумма этапов или финал)	640	560	560	480	440	400
1.5	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	560	520	520	400	360	320
1.6	Первенство мира	480	400	400	360	320	240
1.7	Всемирная универсиада, Всемирные игры, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	640	560	560	480	440	400
1.8	Первенство Европы	400	360	360	320	280	240
1.9	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	560	480	480	250	225	225
1.10	Кубок России (сумма этапов или финал)	400	400	380	150	150	-
1.11	Первенство России (среди молодежи)	400	360	320	150	150	-
1.12	Первенство России (юниоры и юниорки, юниоры и девушки)	400	320	280	150	150	-
1.13	Финал Спартакиады молодежи России	400	360	320	150	150	-
1.14	Финал Спартакиады учащихся России	400	320	280	150	150	-

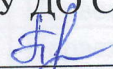
Приложение №5

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Старт» муниципального образования город-курорт Геленджик

«СОГЛАСОВАНО»:

Представитель работников

МБУ ДО СШ «Старт»

 /Т.Н. Правилина/

подпись, расшифровка подписи уполномоченного лица

« 7 » декабря 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор

МБУ ДО СШ «Старт»

 /А.М. Бароев/

подпись, расшифровка подписи уполномоченного лица

« 7 » декабря 2023 г.

НОРМАТИВ

оплаты труда обучающихся (спортсменов), спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих за показанный спортивный результат (в процентах)

№ п/п	Наименование соревнований	Занятое место						
		1	2	3	4	5	6	участие
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Олимпийские виды спорта								
1.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	800	720	720	640	560	560	480
1.2	Чемпионат мира	800	720	720	640	560	560	480
1.3	Чемпионат Европы, Европейские игры	640	560	560	480	440	440	400
1.4	Кубок мира (сумма этапов или финал)	640	560	560	480	440	440	400
1.5	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	560	520	480	400	360	344	320
1.6	Первенство мира	480	400	400	360	320	320	240
1.7	Всемирная универсиада, Всемирные игры, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	640	560	560	480	440	440	400
1.8	Первенство Европы	400	360	360	320	280	280	240
1.9	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	560	480	480	250	225	225	-
1.10	Кубок России (сумма этапов или финал)	460	400	380	150	150	-	-
1.11	Первенство России (среди молодежи)	400	360	320	150	150	-	-
1.12	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	400	320	280	150	150	-	-
1.13	Финал Спартакиады молодежи России	400	360	320	150	150	-	-
1.14	Финал Спартакиады учащихся России	400	320	280	150	150	-	-

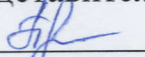
1.15	Чемпионат ЮФО	125	125	125	-	-	-	-
1.16	Первенство ЮФО	125	125	125	-	-	-	-
1.17	Спартакиада молодежи России (ЮФО)	125	125	125	-	-	-	-
1.18	Спартакиада учащихся России (ЮФО)	125	125	125	-	-	-	-
2. Неолимпийские виды спорта								
2.1	Чемпионат мира	520	468	468	416	364	364	312
2.2	Чемпионат Европы, Европейские игры, Всемирная универсиада, Всемирные игры	416	364	364	312	286	286	260
2.3	Кубок мира (сумма этапов или финал)	416	364	364	312	286	286	260
2.4	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	364	338	312	260	234	224	208
2.5	Первенство мира	312	260	260	234	208	208	156
2.6	Первенство Европы	260	234	234	208	182	182	156
2.7	Чемпионат России	364	312	312	162	146	146	-
2.8	Кубок России (сумма этапов или финал)	364	312	312	-	-	-	-
2.9	Первенство России (среди молодежи)	260	234	208	-	-	-	-
2.10	Первенство России (юниоры и: юниорки, юноши и девушки)	260	208	182	-	-	-	-
2.11	Финал Спартакиады молодежи России	260	234	208	-	-	-	-
2.12	Финал Спартакиады учащихся России	260	208	182	-	-	-	-
2.13	Чемпионат ЮФО	100	100	100	-	-	-	-
2.14	Первенство ЮФО	100	100	100	-	-	-	-
2.15	Спартакиада молодежи России (ЮФО)	100	100	100	-	-	-	-
2.16	Спартакиада учащихся России (ЮФО)	100	100	100	-	-	-	-

ПОЛОЖЕНИЕ
о критериях оценки эффективности
деятельности работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивная школа «Старт»
муниципального образования город-курорт Геленджик

к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивная школа «Старт»
муниципального образования
город-курорт Геленджик

«СОГЛАСОВАНО»:

Представитель работников

 /Т. Н. Правилина/

« 7 » декабря 2023г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор МБУ ДО СШ «Старт»

 /А. М. Бароев/

« 7 » декабря 2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о критериях оценки эффективности
деятельности работников

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивная школа «Старт»
муниципального образования город-курорт Геленджик

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.
2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников МБУ ДО СШ «Старт».
3. Порядок определения стимулирующих выплат.
4. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат.

1.3. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед учреждением учредителем (приложение №1 к настоящему положению).

1.4. Цель оценки результативности деятельности Работников – обеспечение зависимости оплаты труда работников от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности работников и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих частей в зависимости от экономии фонда оплаты труда МБУ ДО СШ «Старт».

1.5. Задачами учреждения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки работниками собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда Работников;
- усиление материальной заинтересованности Работников в повышении качества учебно-тренировочного процесса.

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих успешности спортивной (обучающей) и/или дополнительным образовательным программам спортивной подготовки и направлено на повышение качества учебно-тренировочного процесса, в улучшении качества работы по оздоровлению населения.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности Работников.

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами учреждения.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда Работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат учебно-тренировочной деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

1. Общие положения

1.1. Положение определяет критерии, порядок, условия и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работников МБУ ДО СШ «Старт» (далее- Работников) по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является выполнение муниципального задания и оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед учреждением учредителем (приложение №1 к настоящему положению).

1.4. Цель оценки результативности деятельности Работников – обеспечение зависимости оплаты труда работников от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности работников и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат в зависимости экономии фонда оплаты труда МБУ ДО СШ «Старт».

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки работниками собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда Работников;
- усиление материальной заинтересованности Работников в повышении качества учебно-тренировочного процесса.

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих успешности спортсменов (обучающихся) по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки и направлено на повышение качества учебно-тренировочного процесса, и улучшения качества работы по оздоровлению населения.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности Работников.

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами учреждения.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда Работника в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат учебно-тренировочной деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на тренеров-преподавателей и инструкторов по спорту всех отделений, культивируемых в учреждении, видов спорта, а также на остальных работников учреждения.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности Работника служит ходатайство на имя руководителя учреждения, на конкретного Работника, в котором указываются личные профессиональные результаты в учебно-тренировочной деятельности, вклад Работника в развитие спортивной школы, а также методическое сопровождение и участие в общественной жизни учреждения за определенный период времени.

2.5. Ходатайство заполняется заместителем директора, заведующим хозяйством, в соответствии с логикой отражения результатов профессиональной деятельности Работника, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит оценку труда Работника.

2.6. Руководитель учреждения лично проводит объективную оценку результативности профессиональной деятельности Работника в соответствии с критериями данного Положения.

3. Порядок определения стимулирующих выплат

3.1. Размер стимулирующих выплат зависит от размера экономии фонда оплаты труда МБУ ДО СШ «Старт».

4. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат

4.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:

- нарушение статей Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Устава учреждения;

- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);

- ухудшение качества оказываемых услуг;

- нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;

- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

- по письменному заявлению работника.

4.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по приказу директора учреждения.

Приложение №1

к Положению о критериях оценки эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Старт» муниципального образования город-курорт Геленджик

Оценочный лист эффективности деятельности тренера-преподавателя МБУ ДО СШ «Старт»

№ п/п	Направление	Размер персонального повышающего коэффициента
1.	Организация (участие) системных исследований. Динамика роста индивидуальных достижений спортсменов (обучающихся): 1. Подготовка обучающихся (спортсменов) массовых разрядов. 2. Подготовка обучающихся (спортсменов) I разрядов и КМС. 3. Подготовка МС.	1,0
2.	Результаты участия обучающихся (спортсменов) в спортивных соревнованиях: 1. Муниципальный уровень. 2. Межрегиональный уровень. 3. Федеральный уровень.	1,0
3.	Наличие обучающихся (спортсменов), включённых в составы сборных команд Краснодарского края и России.	1,0
4.	Квалификация тренера-преподавателя, образование, стаж, периодичность повышения квалификации, участие в конкурсах различного уровня (в том числе на лучшего тренера-преподавателя СШ).	0,5
5.	Подготовка материалов и обновление информации в социальных группах VK, Instagram, OK.ru и сайта учреждения в сети «Интернет».	0,5
6.	Создание элементов учебно-тренировочной инфраструктуры: - оформление кабинета (с/з); - оформление методического уголка, стендов и т.п.; - наличие наглядных пособий, методических и дидактических материалов.	0,5

7.	Выполнение дополнительных обязанностей, необходимых для учебно-тренировочного процесса, в т.ч. обслуживание и ремонт спортивного инвентаря и оборудования.	0,5
8.	Проведение антидопинговой работы, своевременное прохождение спортсменами периодических медосмотров, отсутствие травматизма во время проведения тренировок.	0,5
Итого:		5,5

Оценочный лист эффективности деятельности
инструктора по спорту МБУ ДО СШ «Старт»

№ п/п	Направление	Размер персонального повышающего коэффициента
1.	Проведение спортивно-оздоровительных занятий с населением, не занимающимся систематически физической культурой и спортом.	1,0
2.	Увеличение числа занимающихся, охваченных различными формами спортивно-оздоровительной работы по месту жительства.	1,0
3.	Пропаганда здорового образа жизни, укрепление здоровья населения.	1,0
4.	Создание дополнительных условий для занятий физической культурой и спортом.	1,0
5.	Организация и проведение соревнований.	1,0
6.	Подготовка материалов и обновление информации в социальных группах VK, Instagram, OK.ru и сайта учреждения в сети «Интернет».	0,5
Итого:		5,5

Оценочный лист эффективности деятельности
специалиста МБУ ДО СШ «Старт»

№ п/п	Направление	Размер персонального повышающего коэффициента
1.	Полнота и актуальность размещения информации на сайте www.bus.gov.ru и www.zakupki.gov.ru в соответствии с установленными сроками.	0,5
2.	Своевременное и качественное ведение документации.	0,5
3.	Эффективная работа по заключению контрактов. Результативные меры по оптимизации и экономии	0,5

	бюджетных средств.	
4.	Своевременность и контроль исполнения контрактов, передачи в оплату документации по контрактам.	0,5
5.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя.	0,5
6.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.	0,5
Итого:		3,0

Оценочный лист эффективности деятельности
инструктора-методиста МБУ ДО СШ «Старт»

№ п/п	Направление	Размер персонального повышающего коэффициента
1.	Участие в реализации муниципальной программы развития физической культуры и спорта.	0,5
2.	Своевременная подготовка и подача данных для статистической отчетности о деятельности учреждения	0,5
3.	Внесение сведений об обучающихся (спортсменах) по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки и работа в системах АИС «Навигатор», «Мой спорт»	0,5
4.	Качественная работа по формированию и ведению календарного плана мероприятий на участие и проведении спортивных мероприятий с учетом выделенного объема финансирования.	0,5
5.	Организация в проведении спортивных мероприятий и разработка необходимой документации.	0,5
6.	Ведение документации по несовершеннолетним состоящих на различных вида профилактического учета. Составление планов и предоставление отчетов антинаркотических направленности совместно с тренерами-преподавателями.	0,5
Итого:		3,0

Оценочный лист эффективности деятельности
старшего инструктора-методиста МБУ ДО СШ «Старт»

№ п/п	Направление	Размер персонального повышающего коэффициента
1.	Участие в реализации муниципальной программы развития физической культуры и спорта.	0,5

2.	Качественное организация работы по научно-методическому обеспечению учебно-тренировочной деятельности учреждения.	0,5
3.	Качественное оказание методической поддержки тренерам-преподавателям в процессе реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.	0,5
4.	Анализ и контроль состояния методической и учебно-тренировочной работы в учреждении, а также разработка предложений по повышению ее эффективности.	0,5
5.	Своевременное оформление документов по сопровождению учебно-тренировочной деятельности (оформление разрядов, категорий, составление и корректировка календарного плана соревнований, оформление документации по выезду на соревнования).	0,5
6.	Ведение статистического учета результатов учреждения на этапах спортивной подготовки, а также многолетний учет, анализ и обобщение результатов.	0,5
Итого:		3,0

Оценочный лист эффективности деятельности
заместителя директора МБУ ДО СШ «Старт»

№ п/п	Направление	Размер персонального повышающего коэффициента
1.	Участие в реализации муниципальной программы развития физической культуры и спорта.	0,5
2.	Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.)	0,5
3.	Качественный контроль за выполнением учебно-тренировочной нагрузки.	0,5
4.	Формирование и учета исполнения муниципального задания учреждения, контроль и учет выполнения количественных и качественных показателей, установленных в муниципальном задании.	0,5
5.	Своевременная подготовка комплектования школы. Качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетности.	0,5
6.	Обеспечение методического сопровождения дополнительных образовательных программ спортивной подготовки в соответствии с федеральными стандартами.	0,5
Итого:		3,0

Оценочный лист эффективности деятельности

заведующий хозяйством

МБУ ДО СШ «Старт»

№ п/п	Направление	Размер персонального повышающего коэффициента
1.	Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей.	0,5
2.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	0,4
3.	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, предотвращение их порчи и потерь.	0,3
4.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности и антитеррористической защищённости.	0,3
5.	Своевременное составление и предоставление отчетности.	0,3
6.	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории.	0,3
7.	Отсутствие замечаний по работе обслуживающего персонала состоящих в непосредственном подчинении.	0,3
8.	Своевременная организация работы, связанной с обновлением и ремонтом технического оборудования, обеспечение подразделений учреждения мебелью, хозяйственным инвентарем, средствами инженерного и управленческого труда, осуществлять наблюдение за сохранностью и проведение своевременного ремонта.	0,3
9.	Соблюдение охраны труда в учреждении, проведение вводного и периодического инструктажа на рабочем месте, с оформлением соответствующих документов. Своевременное обеспечение работников учреждения средствами индивидуальной защиты.	0,3
Итого:		3,0

Оценочный лист эффективности деятельности
техника МБУ ДО СШ «Старт»

№ п/п	Направление	Размер персонального повышающего коэффициента
1.	Качественное обеспечение звукового и шумового оформления мероприятий, проводимых учреждением.	0,5
2.	Участие совместно со старшим инструктором-методистом	0,5

	организации над звуковыми решениями мероприятий.	
3.	Контроль исправности и работоспособности оборудования и систем жизнеобеспечения. А так же организация работы сервисных служб для устранения технических неисправностей систем жизнеобеспечения помещения, здания. Вызов аварийных служб при аварийных ситуациях.	0,5
4.	Качественное обеспечение работоспособности технологического оборудования учреждения, создание комфортных условий для проведения массовых мероприятий и учебно-тренировочных занятий.	0,5
5.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной безопасности, техники безопасности.	0,5
6.	Выявление потребности в расходных материалах, товарах и услугах для создания оптимальных условий труда.	0,5
Итого:		3,0

Оценочный лист эффективности деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
МБУ ДО СШ «Старт»

№ п/п	Направление	Размер персонального повышающего коэффициента
1.	Качественное и своевременное обеспечение текущих ремонтных работ	0,5
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	0,6
3.	Своевременный осмотр технического состояния зданий	0,5
4.	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, оборудование, механизмов	0,3
5.	Своевременная профилактика и ремонт отопительной, водопроводной, канализационной сетей	0,5
6.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя	0,5
7.	Обеспечение открытого выхода из помещения учреждения в случае ЧС	0,1
Итого:		3,0

Оценочный лист эффективности деятельности
уборщика служебных помещений МБУ ДО СШ «Старт»

№ п/п	Направление	Размер персонального
----------	-------------	-------------------------

		повышающего коэффициента
1.	Соблюдение санитарных норм закрепленной за ним территории на уровне требований СЭС (места общего пользования, санузел, туалет и другие помещения).	0,6
2	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений.	0,5
3	Ежедневное удаление пыли, мытье вручную или с помощью приспособлений полов, чистка ковровых покрытий (матов), удаление не реже одного раза в неделю загрязнений со стен, потолков, оконных рам и стекла.	0,5
4	Качественное и своевременное выполнение поручений администрации не входящих в должностные обязанности.	0,5
5.	Проведение генеральных уборок согласно графику.	0,2
6.	Качественная мойка и дезинфекция унитазов, душевых кабинок, раковин и другого санитарно-технического оборудования.	0,2
7.	Своевременная чистка урны от бумаги и промывка их дезинфицирующим средством. Своевременный сбор мусора и вынос его в установленное место.	0,2
8.	Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях и их своевременное проветривание. Соблюдение правил безопасности при уборке закрепленных помещений. Соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности.	0,2
9.	Контроль за исправностью инвентаря и оборудования.	0,1
Итого:		3,0

Оценочный лист эффективности деятельности
дворника МБУ ДО СШ «Старт»

№ п/п	Направление	Размер персонального повышающего коэффициента
1.	Соблюдение санитарных норм закрепленной территории на уровне требований СЭС.	1,0
2.	Отсутствие замечаний на санитарное состояние территории.	0,5
3.	Содержание в надлежащем порядке своего закрепленного участка (территории).	0,5
4.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности.	0,5
5.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной	0,2

	безопасности.	
6.	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии.	0,2
7.	Сохранность инвентаря.	0,1
Итого:		3,0

Оценочный лист эффективности деятельности
секретаря МБУ ДО СШ «Старт»

№ п/п	Направление	Размер персонального повышающего коэффициента
1.	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности документации.	0,5
2.	Своевременное и качественное ведение документооборота в соответствии с номенклатурой дел.	0,5
3.	Своевременная подготовка заседаний или совещаний, проводимых директором (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени, месте, повестке дня заседания или совещания и их регистрация).	0,5
4.	Качественное выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы директора учреждения.	0,5
5.	Своевременная и качественная подготовка и оформление описей документов, и предоставление в архив, а также выдача справок.	0,5
6.	Четкое, своевременное выполнение поручений руководителя.	0,5
Итого:		3,0

Оценочный лист эффективности деятельности
слесаря-сантехника МБУ ДО СШ «Старт»

№ п/п	Направление	Размер персонального повышающего коэффициента
1.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности.	0,5
2.	Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети.	0,5
3.	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание	0,5

	зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	
4.	Своевременный и качественный ремонт	1,0
5.	Осмотр утепления системы отопления и устранение повреждений, устранение завоздушивания системы отопления.	0,2
6.	Проведение текущего ремонта системы отопления, водопровода и канализации.	0,2
7.	Своевременное выполнение заявок	0,1
Итого:		3,0

Оценочный лист эффективности деятельности
электромонтёра по ремонту и обслуживанию электрооборудования
МБУ ДО СШ «Старт»

№ п/п	Направление	Размер персонального повышающего коэффициента
1.	Обеспечение и поддержание в исправном состоянии электрооборудования.	0,5
2.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности.	0,5
3.	Своевременный и качественный ремонт.	0,5
4.	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	0,5
5.	Своевременная профилактика и ремонт электрических цепей.	0,5
6.	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций.	0,2
7.	Выполнение разовых поручений по производственной необходимости.	0,2
8.	Качественное выполнение работ по текущему ремонту.	0,1
Итого:		3,0

Оценочный лист эффективности деятельности
водителя автомобиля МБУ ДО СШ «Старт»

№ п/п	Направление	Размер персонального повышающего коэффициента
1.	Своевременное обследование и проведение технического обслуживания автомобиля, оборудования и техники.	1,0
2.	Обеспечение коррективного, плавного профессионального	0,5

	вождения автомобиля.	
3.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности и безаварийности при эксплуатации автомобиля, ДТП, штрафов.	0,5
4.	Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля.	0,5
5.	Соблюдение норм расходов ГСМ.	0,5
Итого:		3,0

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель трудового коллектива

Правилина Т.И.

«7» декабря 2023 год

Директор ООО «Старт»
А.М.А.
2023 год

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ

специалистов, работающих в сельской местности, для получения
компенсационной выплаты

	Перечень должностей	Процент доплаты к должностному окладу
1.	Директор	25%
2.	Заместитель директора	25%
3.	Старший инструктор-методист	25%
4.	Инструктор-методист	25%
5.	Тренер-преподаватель	25%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивная школа «Старт»
муниципального образования
город-курорт Геленджик
«Старт»

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель трудового коллектива
/Правилина Т.Н./

« 7 » декабря 2023год

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ ДО СШ «Старт»
/Бароев А.М./

« 7 » декабря 2023год

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ

специалистов, работающих в сельской местности, для получения
компенсационной выплаты

	Перечень должностей	Процент доплаты к должностному окладу
1.	Директор	25%
2.	Заместитель директора	25%
3.	Старший инструктор-методист	25%
4.	Инструктор-методист	25%
5.	Тренер-преподаватель	25%

Приложение № 3
к коллективному договору
МБУ ДО СШ «Старт»

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников
МБУ ДО СШ «Старт»:

 /Т.Н. Правилина/
подпись, расшифровка подписи уполномоченного лица
" 7 " декабря 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Руководитель МБУ ДО СШ «Старт»

 /А.М. Бароев/
подпись, расшифровка подписи уполномоченного лица
" 7 " декабря 2023 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и совет трудового коллектива МБУ ДО СШ «Старт» заключили настоящее Соглашение в том, что в течение 2023-2026 года работодатель обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

N п/ п	Содержание мероприятий	Единица у чета	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполн ения	Ответственные лиц а
1	2	3	4	5	6
Организационные мероприятия					
1.	Проведения общего технического осмотра зданий и др. сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.				Зав. хозяйством
2.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованием ГОСТ 12.0.004-90 С СБТ.				Зав. хозяйством
3.	Постоянное обновление стенда «Охрана труда»			постоянно	Зав. хозяйством
4.	Обеспечение учреждения законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда			постоянно	Зав. хозяйством
5.	Обновление и разработка новых инструкций по охране труда				Зав. хозяйством
Технические мероприятия					
1.	Проведение испытаний заземления и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации.			постоянно	Зав. хозяйством Электрик
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников				Зав. хозяйством

2.	Приобретение необходимых медикаментов, приборов, медицинского оборудования.			По мере необходимости	Зав. хозяйством
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
1.	Приобретение специальной одежды в соответствии с типовыми отраслевым и нормами.				Зав. хозяйством
2.	Обеспечение работников мылом, смывающимися средствами и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами.			По мере необходимости	Зав. хозяйством
3.	Обновление и приобретение противопожарного инвентаря				Зав. хозяйством
4.	Охранная сигнализация				Зав. хозяйством

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 88 (восьмидесяти восьми) листов

Поджность директор Дубицкий, Игорь

Подпись А.И. Барков

«7» декабря 2023 года М.П.

