

От работников

Профсоюзный комитет
МАУ «СШОР» НГО

Председатель  Н.А. Баган

От работодателя

Муниципальное автономное учреждение
«Спортивная школа олимпийского резерва»
Новоуральского городского округа

Директор  В.Н. Полякова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками Муниципального
автономного учреждения «Спортивная школа олимпийского
резерва» Новоуральского городского округа
на 2022 – 2025 годы

Утвержден на общем собрании работников
протокол № 3 от « 02 » апреля 2022г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Государственным казенным учреждением службы
занятости населения Свердловской области
«Новоуральский центр занятости»

« 27 » июни 2022г.

Запись за № 15-к

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Предмет и основные понятия коллективного договора.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Работники – все работающие и находящиеся в списочном составе учреждения (принятые на постоянную, временную или сезонную работу).

Работодатель – Муниципальное автономное учреждение «Спортивная школа олимпийского резерва» Новоуральского городского округа (далее МАУ «СШОР» НГО).

Администрация – совокупность должностных лиц, руководящих учреждением в целом и отдельными его подразделениями. В состав администрации входят: директор, заместитель директора по физкультурно-спортивной работе, главный бухгалтер.

1.2. Стороны коллективного договора.

Настоящий коллективный договор заключен с одной стороны – работниками учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета, с другой стороны – работодателем, в лице директора.

Взаимоотношения сторон, не определенные настоящим коллективным договором, регулируется законодательством Российской Федерации, Уставом МАУ «СШОР» НГО, «Правилами внутреннего трудового распорядка», а также действующими в учреждении положениями и совместными решениями администрации и профсоюзного комитета и иными локальными нормативными актами учреждения в части, не противоречащей законодательству и настоящему коллективному договору.

1.3. Действие коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу с 02.04.2022 г. и действует до 01.04. 2025 г.

Действие коллективного договора может быть продлено 1 раз сроком на 3 года.

Коллективный договор распространяется на всех работников МАУ «СШОР» НГО, в том числе на директора учреждения в части, не противоречащей контракту между директором МАУ «СШОР» НГО и Администрацией Новоуральского городского округа.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

ОПЛАТА ТРУДА.

2.1 Оплата труда работников включает в себя должностные оклады, ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Конкретные оклады и ставки, а также перечень компенсационных и стимулирующих выплат определены Положением об оплате труда работников МАУ «СШОР» НГО. Данное Положение приведено в приложении № 6 к настоящему Договору и является его неотъемлемой частью.

2.2 Оплата труда тренеров производится в соответствии с тарификацией, планом комплексной нагрузки на учебный год, утвержденный директором учреждения; сотрудников учреждения по должностным окладам, согласно штатному расписанию, утвержденному директором учреждения.

2.3 Тарификация работ и присвоение тарификационных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.4 Объем тренерской нагрузки, установленный тренерам, в начале года может быть уменьшен в текущем году в случае сокращения количества групп и/или количества занимающихся.

2.5 Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.6 За время работы в период каникул занимающихся оплата труда тренеров производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

2.7 Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается надбавка в размере 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Перечень должностей работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда по результатам проведенной специальной оценке условий труда работников МАУ «СШОР» НГО приведен в Приложении № 2.

2.8 За тренерами учреждения при направлении или привлечении их в период, не совпадающий очередным отпуском, к проведению тренировочных сборов и участию в соревнованиях сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

2.9 Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже величины прожиточного минимума в субъекте Российской Федерации, установленной в соответствии с Федеральным законом «О прожиточном минимуме в Российской Федерации».

2.10 Выплата заработной платы производится два раза в месяц: за I половину месяца - 15 числа текущего месяца, окончательный расчет 30 числа текущего месяца.

2.11 Не позднее, чем за два дня до выплаты окончательного расчета, выдается каждому работнику расчетный листок с указанием в нем начислений и удержаний по заработной плате за истекший месяц.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, установленных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

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.

III. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Занятость работников в МАУ «СШОР» НГО обеспечивается согласно заключенным трудовым договорам.

В случаях ликвидации рабочих мест или сокращения численности в отдельных структурных подразделениях обеспечивать возможность перевода работников на другие возможные вакантные места с учетом квалификации и опыта работы.

3.2. Предупреждать, в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса РФ, работников о предстоящем высвобождении, в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, персонально и под расписку не менее чем за два месяца. Не давщим

согласие на перевод на другую работу в учреждении, в соответствии со ст. 178 ТК РФ, выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником до 6 месяцев, со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.3. Для повышения квалификации направлять работников на курсы и семинары соответствующего профиля.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОТПУСК

4.1 Установить для работников учреждения, работающих по графику 40-часовой рабочей недели, следующий регламент работы:

начало работы - 8.30

окончание - 17.30

перерыв на обед - с 12.30 до 13.18

продолжительность работы в предвыходные и предпраздничные дни определяется графиком работы.

4.2 Установить для тренеров учреждения продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.3 Тренерам устанавливается ставка заработной платы за 24 часа тренерской работы в неделю.

4.4 За часы тренерской работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Ставка заработной платы устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов, предусмотренных между занятиями.

4.5 Продолжительность рабочего времени тренеров, оплата труда которых осуществляется по нормативам труда за одного занимающегося, регулируется в зависимости от максимального количества детей, количества часов тренировочной работы в неделю, установленного для каждого занимающегося по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения занимающихся в группы.

4.6 Предоставлять работникам ежегодный отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, согласно графику отпусков. Исчисление среднего дневного заработка для оплаты ежегодных отпусков производить на основании ст. 139 ТК РФ.

4.7 Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.8 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

4.9 Предоставлять одновременно с ежегодным основным отпуском дополнительные отпуска в соответствии с Приложением № 1.

4.10 С учетом условий работы учреждения, работодатель имеет право предоставлять работникам по их желанию очередную отпуск по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 рабочих дней.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Обеспечить своевременное выполнение мероприятий «Комплексного плана организационно-технических мероприятий» по улучшению условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, (Приложение № 3).

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

5.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении (ст. 212 ТК РФ).

5.4. Создать комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда в учреждении, выполнением соглашения по охране труда. В состав комиссии на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета) или иного представительного органа работников.

5.5. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с действующим законодательством и с обязательным включением в состав комиссии членов профсоюзного комитета, знакомить работников в письменной форме с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах, осуществлять мероприятия по улучшению условий труда работников с учетом результатов СОУТ. По результатам проведения СОУТ предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Обеспечивать выполнение соглашения по проведению мероприятий по охране труда с учетом результатов СОУТ.

5.6. Привлекать в установленном порядке средства Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников

5.7. Приобретать за счет средств бюджета и собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ), смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением и организовать их выдачу согласно Приложению № 4.

5.8. Обеспечивать за счет собственных средств хранение, стирку, сушку, ремонт и замену СИЗ.

5.9. Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.10. Осуществлять ознакомление работников с требованиями охраны труда, обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве. Проводить проверку знаний требований охраны труда и инструктаж работников по охране труда.

5.11. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

5.12. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.13. Организовать за счет средств бюджета проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

5.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.15. Предоставлять работникам 1 оплачиваемый день (1 раз в 3 года) для прохождения диспансеризации, работникам, достигшим возраста 40 лет - 1 оплачиваемый день (1 раз в год), работникам предпенсионного и пенсионного возраста – 2 оплачиваемых дня (1 раз в год).

5.16. Обеспечивать оформление личных медицинских книжек и организацию профессиональной гигиенической подготовки работников учреждения.

5.17. Предоставлять работникам для вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха.

5.18. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанную информацию доводить до работников перед заключением трудового договора и переводом на другую работу. В соответствии со статьей 57 ТК РФ характеристики условий труда на рабочем месте указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.19. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.20. Осуществлять своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и их учет в соответствии с действующим законодательством.

5.21. Обеспечивать наличие нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда и справочных материалов в соответствии со спецификой своей деятельности.

Информировать работников о вновь принимаемых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда и порядке их применения.

5.22. Разрабатывать и утверждать по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, правила и инструкции по охране труда для работников учреждения, контролировать их соблюдение.

5.23. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения этой опасности, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.24. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений охраны труда не по вине работника.

5.25. Обеспечивать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в учреждении, предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, оперативно принимать меры к их устранению.

5.26. Организовать мероприятия, связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников.

5.27. Осуществлять возмещение вреда жизни и здоровью работника в соответствии с действующим законодательством, в случае причинения указанного вреда жизни при исполнении работником трудовых обязанностей.

5.28. Разработать и утвердить Положение об особенностях расследования микротравм и вести журнал регистрации и учета расследованных микротравм.

VI. ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Обеспечить финансирование перечисленных в данном разделе пунктов за счет экономии бюджетного фонда оплаты труда с начала года и собственных средств учреждения, оставшихся после уплаты налогов (ст.270 НК РФ).

6.2. Работникам, вступающим в брак впервые, предоставлять по их желанию, краткосрочный отпуск до 5 дней подряд (в счет очередного отпуска или без сохранения заработной платы), включая день свадьбы.

6.3. Поощрять работников, активно участвующих во всех культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятиях.

6.4. Работникам, состоящим в профсоюзной организации, оказывать юридическую помощь, материальную поддержку в трудной жизненной ситуации.

6.5. На основании «Положения о премировании работников МАУ «СШОР» НГО выплачивать премии работникам учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или к иному сроку, установленному для выполнения заданий и поручений руководства учреждения.

6.6. Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать спортсменов, тренеров и других работников учреждения, участвующих в тренировочном процессе, спортивной экипировкой, формой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-

техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

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

6.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

7.1. Рабочие, руководители, специалисты и служащие обязуются:

- работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, действующие Правила внутреннего трудового распорядка;
- своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- использовать свое рабочее место для производительного труда;
- соблюдать трудовую дисциплину, обеспечивать качество работы;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- соблюдать и выполнять требования безопасности труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими на предприятии правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;
- разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством;
- всей своей деятельностью не допускать нанесения ущерба учреждению, способствовать его процветанию;
- использовать наиболее эффективные методы спортивной подготовки спортсменов;
- обеспечивать повышение уровня физической, теоретической, морально-волевой, технической и спортивной подготовки занимающихся;
- соблюдать этические нормы поведения в школе, быту, общественных местах.

7.2. В период простоя работники не вправе без согласования с администрацией предприятия оставлять свое рабочее место или вообще не являться на работу.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Соблюдать права членов профсоюзов, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты).

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника, в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

8.3. На основании письменного заявления работника работодатель обязан перечислять на счет профсоюзной организации добровольный взнос, в размере 1 % денежных средств из заработной платы работника (ст. ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.4. Председателю профсоюзного комитета учреждения за выполнение общественных обязанностей может производиться доплата до 5 % от должностного оклада.

8.5. Не освобожденным членам выборных профсоюзных органов, уполномоченному по ОТ при наличии производственных возможностей, предоставлять свободное от работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

8.6. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав советов и комиссий учреждения по тарификации, аттестации тренеров, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами в соответствии со ст. 35 ТК РФ, для этого создается постоянно действующая двухсторонняя комиссия.

9.3. Дважды в год, стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

9.4. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, за непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и контроля за выполнением коллективного договора, стороны несут в порядке, установленном законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими действующими в МАУ «СШОР» НГО нормативными документами, (Приложение № 5).

X. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны признают возможность невыполнения ими отдельных обязательств коллективного договора по не зависящим от них причинам.

10.2. При возникновении непредвиденных обстоятельств сторона, чьи обязательства не могут быть выполнены, обязана известить об этом другую сторону и организовать процедуру изменения коллективного договора в порядке, предусмотренном законодательством.

XI. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Стороны совместно:

11.1. Считают молодыми работниками работников в возрасте не старше 35 лет.

11.2. Считают молодыми специалистами работников в возрасте до 35 лет и имеющих высшее или средне-специальное образование.

11.3. Организуют оздоровление, отдых и временное трудоустройство детей, подростков и студенческой молодежи в каникулярный период, содействуют развитию молодежного туризма. Проводят работу, направленную на патриотическое воспитание молодежи, организуют оборонно-оздоровительные лагеря.

11.4. Организуют систему обучения, проводят семинары и мероприятия для актива работающей молодежи.

11.5. Содействуют привлечению и закреплению молодежи на предприятиях и в организациях реального сектора экономики.

11.6. С целью привлечения и закрепления молодежи на предприятиях, предусматривают в коллективных договорах для работающей молодежи:

- создание условий для профессионального роста;
- организацию работы с молодыми семьями;
- создание кадрового резерва;
- развитие института наставничества.

11.7. Способствуют адаптации молодых специалистов на производстве, в учреждениях образования, культуры и здравоохранения для обслуживания населения НГО, организации рабочих мест и производственного быта.

Администрация:

11.8. Контролирует организацию временного трудоустройства несовершеннолетних граждан и студентов, желающих работать в свободное от учебы время.

11.9. Содействует организации культурно-массовых, досуговых и спортивных мероприятий для молодежи.

11.10. В соответствии с муниципальной целевой программой «Обеспечение жильем молодых семей в Новоуральском городском округе» обеспечивает предоставление государственной и

муниципальной финансовой поддержки молодым семьям, нуждающимся в улучшении жилищных условий, на приобретение (строительство) жилых помещений.

ХII. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

12.1. Изменения и дополнения коллективного договора производятся по взаимному согласию сторон, совместным решением на собраниях трудового коллектива.

12.2. В период действия настоящего коллективного договора стороны могут вносить изменения и дополнения путем издания совместных решений дирекции МАУ «СШОР» НГО и профсоюзного комитета предприятия, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора и имеют равную с ним юридическую силу.

Договор принят на собрании трудового коллектива 02 апреля 2022г.

Приложения:

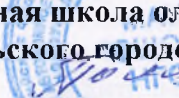
1. Список должностных лиц, которым установлен дополнительный оплачиваемый отпуск стр.12-13
2. Перечень должностей работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда, которым предусмотрен повышенный размер оплаты труда стр.14
3. Комплексный план организационно-технических мероприятий по улучшению условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий стр.15
4. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАУ «СШОР» НГО стр.16-17
5. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАУ «СШОР» НГО стр.18-29
6. Положение об оплате труда работников МАУ «СШОР» НГО стр.30-59
7. Протокол собрания работников МАУ «СШОР» НГО № 3 от 02.04.22г. стр.60

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору на 2022-2025гг.

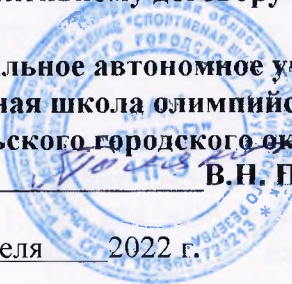
Председатель профсоюзного комитета
МАУ «СШОР» ИГО


Н.А. Баган

«02» апреля 2022 г.

Муниципальное автономное учреждение
«Спортивная школа олимпийского резерва»
Новоуральского городского округа
Директор  В.Н. Полякова

«02» апреля 2022 г.



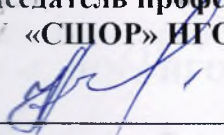
СПИСОК ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ
которым установлен дополнительный оплачиваемый отпуск


№ п/п	Должность	Количество календарных дней дополнительного отпуска	Основание
1.	Главный бухгалтер	14	Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета»
2.	Врач по спортивной медицине	14	Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета»
3.	Водитель автомобиля	5	Приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. N 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»
4.	Тренеры по видам спорта	14	Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета»
5.	Заместитель директора по физкультурно-спортивной работе	14	Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета»

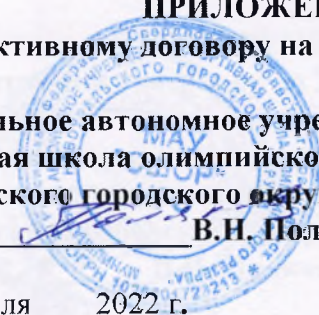
			средств федерального бюджета»
6.	Инструктор-методист	14	Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета»
7.	Бухгалтер-кассир	5	Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору на 2022-2025гг.

Председатель профсоюзного комитета
МАУ «СШОР» ИГО


Н.А. Баган

Муниципальное автономное учреждение
«Спортивная школа олимпийского резерва»
Новоуральского городского округа
Директор  В.Н. Полякова



«02» апреля 2022 г.

«02» апреля 2022 г.

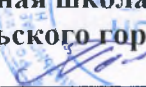
Перечень должностей работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда, которым предусмотрен повышенный размер оплаты труда

№ п/п	Профессия/должность/специальность работника	Итоговый класс (подкласс) условий труда	Основание
1.	тренер по хоккею	3.1	Результаты проведения специальной оценки труда
2.	тренер по шорт-треку	3.1	
3.	врач по спортивной медицине	3.1	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору на 2022-2025 гг.

Председатель профсоюзного комитета
МАУ «СШОР» НГО


Н.А. Баган

Муниципальное автономное учреждение
«Спортивная школа олимпийского резерва»
Новоуральского городского округа
Директор  В.Н. Полякова

« 02 » апреля 2022г.

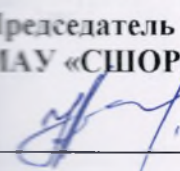
« 02 » апреля 2022г.


КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН
организационно- технических мероприятий по улучшению
условий охраны труда и санитарно оздоровительных мероприятий

№	Мероприятия по охране труда	Ответственный исполнитель	Срок исполнения	Основание
1	2	3	4	5
1.	Провести повторный инструктаж с работниками, с записью в журнале инструктажа	Администрация	С 01 до 05 числа сентябрь, март	Предупреждение несчастных случаев
2.	Контроль выполнения мероприятий по охране труда на 2022-2025 гг.	Администрация	В течение года	- " -
3.	Провести анализ травматизма и заболеваемости за отчетный год	Администрация	январь	- " -
4.	Контроль выполнения технических и организационных мероприятий, выданных предписаниями контролирурующих организаций	Администрация	В течение года	- " -
5.	Подготовка к работе по специальная оценка рабочих мест	Администрация	В течение года	- " -
6.	Продолжить работу по приобретению спец.одежды, спец.обуви, необходимых средств индивидуальной защиты	Администрация	В течение года	- " -
7.	Подготовить отчет по итогам работы за отчетный год по заболеваемости и травматизму	Администрация	январь	- " -
8.	Проводить обучение членов комиссии по охране труда	Администрация	1 раз в 3 года	- " -
9.	Провести вакцинацию против гриппа и пр. инфекционных заболеваний	Поликлиника № 3	В течение года	- " -

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору на 2022-2025 гг.

Председатель профсоюзного комитета
МАУ «СШОР» НГО


Н.А. Баган

Муниципальное автономное учреждение
«Спортивная школа олимпийского резерва»
Новоуральского городского округа
Директор  Б.Н. Полякова

« 02 » апреля 2022г.

« 02 » апреля 2022г.

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАУ «СШОР» НГО

Наименование профессии / должности	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (шт., пары, комп.)	Основание
Заточник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием, перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие	2 штуки на 1,5 года 12 пар до износа до износа	п.29 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 N 997н
Ремонтники инвентаря режущих инструментов	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1	п. 33 приложения N 2 к Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29.12.1997 N 68
Водитель автомобиля	Жилет сигнальный 2 класс	1	п. 2 приложения к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 20.04.2006 № 297
Врач	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная	2 2	п. 10 приложения VII к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 01.09.2010 N 777н
Тренер по хоккею	Куртка утепленная Обувь утепленная	1 на 3 года 1 на 3 года	п.5.4 Методических рекомендаций от 19.09.2006 МР 2.2.7.2129-06 от 01.11.2006г., результаты проведения


Тренер по орт-треку	Куртка утепленная Обувь утепленная	1 на 3 года 1 на 3 года	специальной оценки труда п.5.4 Методических рекомендаций от 19.09.2006 МР 2.2.7.2129- 06 от 01.11.2006г., результаты проведения специальной оценки труда
------------------------	---------------------------------------	----------------------------	--

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору на 2022-2025 гг.**

Председатель профсоюзного комитета
МАУ «СШОР» НГО


Н.А. Баган

« 02 » апреля 2022г.

Муниципальное автономное учреждение
«Спортивная школа олимпийского резерва»
Новоуральского городского округа
Директор  В.Н. Полякова


« 02 » апреля 2022г.

ПРАВИЛА

ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МАУ «СШОР» НГО

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящие правила внутреннего трудового распорядка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации определяют трудовой распорядок в Муниципальном автономном учреждении «Спортивной школе олимпийского резерва», МАУ «СШОР» НГО и устанавливают основные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение, а также иные предусмотренные законодательством России вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2 Настоящие правила внутреннего трудового распорядка имеет для МАУ «СШОР» НГО прямое действие.

1.3 Индивидуальные права и обязанности работников устанавливаются в заключаемых с ними трудовых договорах, а также в должностных инструкциях (квалификационных характеристиках) работников.

1.4 Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений согласно Конституции Российской Федерации, Федеральным конституционным законам осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5 Для работников МАУ «СШОР» НГО в качестве работодателя выступает директор.

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МАУ «СШОР» НГО РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1 Работодатель в лице директора МАУ «СШОР» имеет право:

2.1.1 Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками школы в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.1.2 Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры (соглашения).

2.1.3 Принимать локальные нормативные акты.

2.1.4 Требовать от работников исполнения ими трудовых (должностных) обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников,

рачительного расходования используемых материалов, экономии энергоресурсов и воды, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.1.5 Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.1.6 Привлекать работников к дисциплинарной и/или материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами.

2.1.7 Создавать объединения работников в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.1.8 Другие права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами (соглашениями), трудовыми договорами.

2.2 Работодатель обязан:

2.2.1 Соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективных договоров (соглашений) и трудовых договоров.

2.2.2 Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.3 Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и

иным
средствами, необходимыми им для исполнения трудовых обязанностей. Обеспечивает
безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и условия,
отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.2.4 Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.5 Выплачивать в полном размере и в установленные сроки причитающуюся
работнику заработную плату.

2.2.6 Предоставлять работникам школы полную и достоверную информацию для
заключений : коллективных договоров (соглашений) и контроля за их выполнением.

2.2.7 Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и
контрольных

органов уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативно-
правовых актов содержащих нормы трудового права.

2.2.8 Рассматривать представления комитета профсоюза и иных избранных
работникам представителей о выявленных нарушениях законов, нормативно-правовых актов,
содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о
принятых мерах: комитету профсоюза и представителям.

2.2.9 Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении школой
предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными
законами коллективным договором (соглашением) формах.

2.2.10 Обеспечивать бытовые нужды работников в порядке, установленном
Федеральными законами.

2.2.11 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке,
установление федеральными законами.

2.2.12 Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими
трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях,
которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативно-
правовыми актами.

2.2.13. Исполнять другие обязанности, предусмотренные трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами, содержащим нормы трудового права, коллективными договорами (соглашениями), трудовыми договорами.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ ШКОЛЫ ДИРЕКТОРА

Администрация школы (в лице директора) в пределах полномочий, установленных Уставом МАУ «СШОР» НГО и должностной инструкцией

3.1 Имеет право:

На управление школой и персоналом, принятие решений, обеспечивающих достижение уставных целей и решение поставленных задач.

3.2 Вносить учредителям предложения об изменении штатного расписания школы, перемещена и повышении квалификации работников; заключениях, изменениях и расторжениях трудовых договоров с работниками.

3.3 Издавать приказы и распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными работникам принимать необходимые локальные нормативные акты.

3.4 На создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов на вступление такие объединения.

3.5 На участие в коллективных переговорах и заключаемых МАУ «СШОР» НГО коллективы договора (соглашениях).

3.6 Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников соблюдения правил внутреннего трудовой распорядка.

3.7 Требовать от работников уважительного отношения друг к другу, не допускать нарушения законных прав, свобод людей, их человеческого достоинства.

3.8 Поощрять работников за добросовестный труд.

3.9 На привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

3.10 Обязан:

3.11.1 Соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты условия коллективного договора (соглашения), трудового договора и должностной инструкции.

3.11.2 Обеспечить планомерное достижение школой установленных целей и последовательное решение поставленных ему задач.

3.11.3 Обеспечить работникам и обучающимся производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и безопасности, санитарии и противопожарной защиты, позволяющие им нормально исполнять трудовые обязанности.

3.11.4 Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.11.5 Обеспечить разработку и исполнение месячных и годовых планов работы школы, а также плана развития учреждения на перспективу.

3.11.6 Обеспечить ведение на работников табелей учета рабочего времени и своевременное их направление в бухгалтерию.

3.11.7 Обеспечивать своевременное выполнение предписаний государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за выявление нарушения законов и иных нормативно-правовых актов.

3.11.8 Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением согласно требованиям Трудового кодекса Российской Федерации и коллективному договору (соглашению).

3.11.9 Содействовать в осуществлении различного вида обязательного страхования работников.

3.11.10 Осуществлять надзор за своевременным прохождением очередных медицинских осмотров (обследования) работниками, которые обязаны это делать в соответствии с нормативно-правовыми актами Министерства здравоохранения российской Федерации (ст. 213,214 ТК РФ).

3.11.11 Исполнять другие обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», другими федеральными законами и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором, коллективным договором (соглашением) и должностной инструкцией.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1 Работник имеет право на:

4.1.1 Работу, обусловленную трудовым договором.

4.1.2 Производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований охраны и гигиены труда.

4.1.3 Оплату труда без какой-то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных

Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников.

4.1.4 Отдых, который гарантируется установленной Трудовым кодексом Российской Федерации

максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников.

4.1.5 Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами работы.

4.1.6 Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.1.7 Объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников. Вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

4.1.8 Защиту трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

4.1.9 Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.1.10 Индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

4.1.11 Получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет в случаях, когда такое предусмотрено федеральным законом.

4.1.12 Участие в управлении учреждением в предусмотренных уставом учреждения коллективным договором (соглашением) формах.

4.1.13 Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию об их выполнении.

4.2 Работник обязан:

4.2.1 Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2.2 Выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией. Соблюдать устав МАУ «СШОР» НГО и правила внутреннего трудового распорядка.

4.2.3 Соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно.

4.2.4 Своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производственного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

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

4.2.6 Незамедлительно сообщить руководителю учреждения о возникновении ситуации представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4.2.7 Повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда.

4.2.8 Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную работу школы.

4.2.9 Содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

4.2.10 Эффективно использовать оборудование, экономно и рационально использовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

4.2.11 Соблюдать законные права и свободы учащихся, воспитанников.

4.2.12 Поддерживать необходимую связь с родителями (законными представителями обучающихся).

V. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1 Порядок приема на работу:

5.1.1 Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном учреждении.

5.1.2 Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.67 ТК РФ) составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего и согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в МАУ «СШОР» НГО, другой у работника.

5.1.3 При приеме на работу работник обязан предъявить администрации учреждения:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по 2 совместительству;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

- документ об образовании и (или) 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 - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психотропных веществ - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, осуществлению которой в соответствии с Федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые соответствующему административному наказанию;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

5.1.4 Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с тарифно- квалификационными характеристиками (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

5.1.5 Прием на работу без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация учреждения не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

5.1.6 Прием на работу оформляется приказом руководителя на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

5.1.7 Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ст. 67 ТК РФ).

5.1.8 В соответствии с приказом о приеме на работу администрация МАУ «СШОР» НГО обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

5.1.9 Трудовые книжки работников хранятся в МАУ «СШОР» НГО. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

5.1.10 С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работники администрации обязаны ознакомить работника под расписку.

5.1.11 На каждого работника ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе, документов,

предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

5.1.12 Руководитель учреждения вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров для приобщения к личному делу.

5.1.13 Личное дело работника хранится МАУ «СШОР» НГО, а после увольнения - в ведомственном архиве до достижения им возраста 75 лет.

5.1.14 О приеме работника в учреждении делается запись в Книге учета личного состава.

5.1.15 При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным трудовым договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и др. нормативно-правовыми актами школы, упомянутыми в трудовом договоре.

5.2 Отказ в приеме на работу.

5.2.1 Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции администрации школы, поэтому отказ администрации в заключении трудового договора, может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом. Не может быть отказано в заключении трудового договора по мотивам: пола, расы, национальности и другим, не связанным с деловыми качествами; наличия у женщины детей или беременности. Не может быть отказано в заключении трудового договора работнику, приглашенному в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

5.2.2 В соответствии с законом администрация школы обязана предоставить работу лицам, ранее состоявшим в трудовых отношениях с данным учреждением, а также уволенным в связи с привлечением к уголовной ответственности, которое впоследствии было признано незаконным. Законодательством могут быть предусмотрены и другие случаи, когда руководитель учреждения обязан заключить трудовой договор с ранее работавшим в учреждении работником.

5.3 Перевод на другую работу.

5.3.1 Требование от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу. Такой перевод допускается только с согласия работника.

5.3.2 Перевод на другую работу оформляется приказом директора школы, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

5.3.3 Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.3.4 Закон обязывает директора школы перевести работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и др.) в случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.3.5 Директор школы не может без согласия работника переместить его на другое место в том же учреждении в случаях, связанных с изменениями в организации тренировочного процесса и труда (изменение числа групп, количества спортсменов, часов по плану и т.д.) и квалифицирующихся как изменение существенных условий труда. Об

изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за 2 месяца в письменном виде, согласно ТК РФ.

5.4 Прекращение трудового договора.

5.4.1 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

5.4.2 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя в письменном виде за две недели (ст. 80 ТК РФ), не считая дня подачи заявления. При расторжении трудового договора по указанным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Независимо от причины прекращения трудового договора работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку (ст. 62 ТК РФ).

5.4.3 Днем увольнения считается последний день работы.

5.4.4 Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета работников, подлежащих увольнению.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ), а также расписанием тренировок и должностными обязанностями, Уставом учреждения и трудовым договором, планами работы учреждения, графиком сменности.

6.2 Для работников учреждения, работающих по графику 40-часовой рабочей недели, устанавливается следующий регламент работы:

начало работы – 8.30

окончание - 17.30

перерыв на обед- с 12.30 до 13.18

продолжительность работы в предвыходные и предпраздничные дни определяется графиком работы.

6.3 Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

6.4 Объем тренерской нагрузки, работникам устанавливается ежегодно на 01 октября приказом директора учреждения.

6.5 Первоначально оговоренный (при трудоустройстве) в трудовом договоре объем тренерской нагрузки может быть изменен сторонами, в процессе очередной тарификации на новый год. В случае, когда объем тренерской нагрузки не оговорен в трудовом договоре, он считается принятым на тот объем тренерской нагрузки, который установлен приказом руководителя учреждения при приеме на работу.

6.6 Уменьшение или увеличение тренерской нагрузки в течение года по сравнению с тренерской нагрузкой, оговоренной в тарификации или приказе руководителя учреждения, осуществляется:

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе администрации учреждения в случае уменьшения (увеличения) количества часов по планам, программам.

Изменение тренерской нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

6.7 Размеры должностных окладов работников физической культуры и спорта учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

6.8 Норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) тренерами, непосредственно участвующих в тренировочном процессе, устанавливается в размере 24 часа в неделю.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

Норма часов непосредственно тренерской работы является расчетной величиной для исчисления зарплаты за месяц с учетом установленного организацией объема тренерской нагрузки в неделю.

Продолжительность рабочего времени для тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, 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 тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

6.9 Работниками физической культуры и спорта устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставка заработной платы:

- повышающий коэффициент за специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента для работников физической культуры и спорта учреждения устанавливается в размере – до 5,0.

6.10 Оплата труда тренеров, производится с применением персонального повышающего коэффициента за подготовку одного обучающегося на этапах спортивной подготовки исходя из установленного размера ставки (должностного оклада), с учетом объема тренировочной нагрузки.

6.11 Объем тренировочной нагрузки тренера определяется с учетом максимального объема тренировочной нагрузки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

6.12 Очередность предоставления очередных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до его начала и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника. В исключительных случаях возможна замена части отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, денежной компенсаций.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен.

- при временной нетрудоспособности работника;

- при исполнении работником во время оплачиваемого отпуска государственных или общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

VII. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1 За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в подготовке и воспитании спортсменов, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения работника (ст. 191 ТК РФ):

7.1.1 Объявление благодарности;

7.1.2 Выдача премии;

7.1.3 Награждение ценным подарком;

7.1.4 Награждение почетной грамотой;

7.1.5 Занесение в Книгу почета, на Доску почета.

7.2 Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, коллективным договором могут быть предусмотрены и другие поощрения.

7.3 В соответствии со ст. 144 ТК РФ стимулирующие выплаты применяются с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

7.4 Награждения объявляются в приказе по МАУ «СШОР» НГО, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

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

7.6 За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению почетными грамотами, нагрудными значками, к награждению почетными знаками и Государственными наградами РФ.

VIII. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

8.1 Работники учреждения обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также исполнять приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

8.2 Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

8.3 За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников школы, перечислены выше), администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

8.3.1 Замечание.

8.3.2 Выговор.

8.3.4 Увольнение (п.п. 5,6,7,8,9,10 ст. 81 ТК РФ и ст. 336 ТК РФ).

8.4 Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

8.5 За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.6 Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренные законом, запрещаются.

8.7 Взыскание накладывается приказом управления образования в соответствии с установленным порядком (для не руководящих работников, как правило, по инициативе руководителя учреждения).

8.8 Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители выборных профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы - органа

соответствующего объединения профессиональных союзов ст. 374 ТК РФ.

8.9 Члены совета трудового коллектива (если совет создан в учреждении) не могут быть по инициативе администрации подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия совета трудового коллектива.

8.10 Представители профсоюзов, их объединений, органов общественной деятельности, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия, уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию.

8.11 Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

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

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.12 До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть запрошены объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.13 Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

8.14 Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку (ст. 193 ТК РФ).

8.15 Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст. 66 ТК РФ).

8.16 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

8.17 Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию (ст. 194 ТК РФ).

IX. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

9.1 Каждый работник обязан соблюдать правила по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекции), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей комиссий по охране труда.

9.2 Обязанности по обеспечению безопасности условий и охраны труда в учреждении возлагаются на руководителя учреждения.

В этой деятельности руководитель учреждения обязан обеспечить реализацию требований, изложенных в ст. 212 ТК РФ, в главе IV коллективного договора, а также руководствоваться требованиями нормативных актов Министерства образования РФ (областного органа управления образованием) в части обеспечения безопасности и охраны труда обучающихся (воспитанников), расследования и учета несчастных случаев с ними.

9.3 Все работники учреждения, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний, правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

9.4 Руководитель учреждения обязан обеспечить права работников на охрану труда, закрепленные ст. ст. 219-215 ТК РФ, а при несчастных случаях на производстве, подлежащих расследованию и учету (ст. 227 ТК РФ) обеспечить реализацию требований, изложенных в ст. ст. 228-230 ТК РФ.

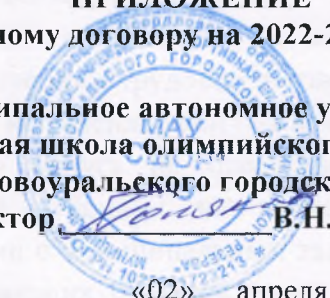
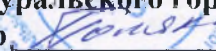
9.5 Руководитель обязан выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

9.6 Руководитель учреждения, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующей деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекается к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и Свердловской области.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к коллективному договору на 2022-2025 гг.

Председатель профсоюзного комитета
МАУ «СШОР» НГО


Н.А. Баган


Муниципальное автономное учреждение
«Спортивная школа олимпийского резерва»
Новоуральского городского округа
Директор  В.Н. Полякова

«12» апреля 2022 г.

«02» апреля 2022 г.

**Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа олимпийского резерва» Новоуральского городского округа**

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва» Новоуральского городского округа (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 N 1197-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области», постановлениями Администрации Новоуральского городского округа от 29.12.2020 № 2904-а «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Новоуральского городского округа», от 28.09.2010 № 2007-а «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных детско-юношеских спортивных школ Новоуральского городского округа», от 28.10.2012 № 2365-а «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Новоуральского городского округа».

2. Положение включает:

- 1) размеры окладов (должностных окладов);
- 2) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- 3) размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера;
- 4) условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера

МАУ «СШОР» НГО;

3. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета Новоуральского городского округа на предоставление муниципальным бюджетным и автономным учреждениям субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 30 процентов.

Выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда и численность работников учреждения утверждаются отраслевым органом Администрации Новоуральского городского округа, осуществляющим полномочия учредителя учреждения, и согласовываются с Комитетом по экономике и инвестиционной политике Администрации Новоуральского городского округа.

Орган Администрации Новоуральского городского округа, осуществляющий полномочия учредителя учреждения, по согласованию с Комитетом по экономике и инвестиционной политике Администрации Новоуральского городского округа вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу учреждения.

6. Штатное расписание разрабатывается учреждением в соответствии со структурой, согласованной с отраслевым органом администрации Новоуральского городского округа, осуществляющим полномочия учредителя учреждения, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 4) профессиональных квалификационных групп;
- 5) перечня выплат компенсационного характера;
- 6) перечня выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- 8) мнения представительного органа работников учреждения;
- 9) профессиональных стандартов, стандартов спортивной подготовки по видам спорта;

10) реализации положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

8. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж тренерской работы, стаж по специальности, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов тренерской работы за ставку заработной платы) тренеров, непосредственно участвующих в тренировочном процессе;

3) объемы тренировочной нагрузки;

4) порядок исчисления заработной платы тренерского состава на основе квалификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда тренеров, непосредственно участвующих в тренировочном процессе;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

7) особенности порядка и условий оплаты труда тренеров и специалистов в области физической культуры и спорта;

8) в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, тренерской работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9. Оплата труда работников, 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.

10. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе сопоставления занимаемых ими должностей и профессий к профессиональным квалификационным группам.

11. Размер оклада (должностного оклада) работников учреждений, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, повышается на 20 процентов в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

12. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам, устанавливаемые работникам, подразделяются на:

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 2) повышающий коэффициент квалификации;
- 3) повышающий коэффициент специфики работы;
- 4) персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

13. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент.

Размеры по повышающим коэффициентам к окладу по занимаемой должности представлены в приложении 2 настоящего Положения.

14. Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается медицинским работникам, прошедшим аттестацию в установленном законодательством порядке.

Размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,8;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,5;
- работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,3.

Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

14-1. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности, чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права работников муниципальных детско-юношеских спортивных школ и спортивных школ олимпийского резерва на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории, если иное не предусмотрено органом государственной власти, уполномоченным утверждать порядок

проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

15. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения.

Повышающий коэффициент специфики работы для работников спортивных школ олимпийского резерва устанавливается в размере 0,15 к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом объема фактической тренировочной нагрузки

16. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессионального образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в муниципальном учреждении, предусмотренных в локальном нормативном акте учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника. и утверждается локальным актом учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (за исключением районного коэффициента).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

17. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с главой 9 настоящего Положения.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

18. Размеры должностных окладов работников физической культуры и спорта учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1) 19. Норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливается в размере 24 часов в неделю.

2) Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15 - 20 минут.

Норма часов непосредственно тренерской работы является расчетной величиной для исчисления зарплаты за месяц с учетом установленного организацией объема тренерской нагрузки в неделю

Продолжительность рабочего времени для тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, 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 тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

20. Работникам физической культуры и спорта устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- повышающий коэффициент за специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент.

Размеры повышающих коэффициентов квалификации устанавливаются в соответствии с п. 14 настоящего Положения.

Размер персонального повышающего коэффициента для работников физической культуры и спорта учреждения устанавливается в размере – до 5,0.

21. Оплата труда тренеров, производится с применением персонального повышающего коэффициента за подготовку одного обучающегося на этапах спортивной подготовки в соответствии с таблицей № 2 исходя из установленного размера ставки (должностного оклада), с учетом объема тренировочной нагрузки.

22. Объем тренировочной нагрузки тренера определяется с учетом максимального объема тренировочной нагрузки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

Максимальный объем тренировочной нагрузки и наполняемость учебных групп в соответствии с этапами многолетней подготовки спортсменов приведены в таблице 1.

Таблица № 1

Норматив наполняемости тренировочных групп и максимальный объем тренировочной нагрузки

№ п/п	Этап спортивной подготовки	Период (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки в тренировочных часах
Хоккей					
1	Спортивно-оздоровительный	Весь период	15	30	4,5 - 6
2	Начальной подготовки	До года	14	25	4,5 - 6
		Свыше года	14	25	6 - 8
3	Учебно-тренировочный	До трех лет	10	25	12 - 14
		Свыше трех лет	10	25	16 - 18
4	Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	6	20	20 - 24
5	Высшего спортивного мастерства	Весь период	3	8	24 - 32
Шорт-трек					
6	Спортивно-оздоровительный	Весь период	15	30	4,5 - 6
7	Начальной подготовки	До года	12	20	4,5 - 6
		Свыше года	12	20	6 - 8
8	Учебно-тренировочный	До трех лет	10	15	10 - 14
		Свыше трех лет	10	15	14 - 18
9	Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	4	10	20 - 24
10	Высшего спортивного мастерства	Весь период	2	8	24 - 32

Таблица № 2

Размер персонального повышающего коэффициента за подготовку одного обучающегося

п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера за подготовку одного обучающегося	
			Группы видов спорта	
			шорт-трек	хоккей
1	2	3	4	5
1	Спортивно-оздоровительные группы	Весь период	до 0,022	до 0,022
2	Начальной подготовки	До года	до 0,03	до 0,03
		Свыше года	до 0,06	до 0,05
3	Учебно-тренировочный	До 2-х лет	до 0,09	до 0,08
		Свыше 2-х лет	до 0,15	до 0,13
4	Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	до 0,24	до 0,21
5	Высшего спортивного мастерства	Свыше года	до 0,39	до 0,34

23. Недельный режим тренировочной работы устанавливается в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

24. Размер персонального повышающего коэффициента от ставки заработной платы (должностного оклада) тренера за подготовку одного спортсмена высокого класса представлен в таблице № 3.

Таблица № 3

Размер персонального повышающего коэффициента за подготовку спортсмена высокого класса

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера за подготовку одного спортсмена высокого класса
1	2	3	4
Раздел 1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и иное			
1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1	до 2,0
2	Чемпионат мира	1	
3	Олимпийские игры	2-6	до 1,5
4	Чемпионат мира	2-3	
5	Чемпионат Европы	1-3	
6	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1-3	
7	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	
8	Чемпионат мира	4-6	
9	Чемпионат Европы	4-6	до 1,2
10	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4-6	
11	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2-3	
12	Чемпионат России	1-3	
13	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	
14	Олимпийские игры	участие	до 1,0
15	Чемпионат мира	участие	
16	Чемпионат Европы	участие	
17	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6	
18	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	
19	Первенство мира (юниоры)	1-3	
20	Первенство Европы (юниоры)	1-3	
21	Чемпионат России	4-6	до 0,8

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера за подготовку одного спортсмена высокого класса
1	2	3	4
22	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2-3	
23	Первенство мира (юниоры)	4-6	
24	Первенство Европы (юниоры)	4-6	
25	Первенство России (юниоры)	1-3	
26	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
27	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
28	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	до 0,6
29	Первенство России (юниоры)	4-6	
30	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
31	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4-6	до 0,5
32	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 0,55
Раздел 2. Соревнования в командных видах спорта			
33	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1	до 2,0
34	Чемпионат мира	1	
35	Чемпионат Европы	1	
36	Олимпийские игры	2-6	до 1,5
37	Чемпионат мира	2-3	
38	Чемпионат Европы	2-3	
39	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	до 1,0
40	Первенство мира (юниоры)	1-3	
41	Первенство Европы (юниоры)	1-3	

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы тренера за подготовку одного спортсмена высокого класса
1	2	3	4
42	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4-6	до 0,8
43	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
44	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3	
45	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1-3	до 0,75
46	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 0,70
47	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	1-3	до 0,75
48	- на первенстве России (юниоры)	1-2	
49	- на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1	
50	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	4-6	до 0,60
51	- на первенстве России (юниоры)	3-4	
52	- на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2-3	

Примечание.

Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

25. Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в

течение одного календарного года, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня. При этом установленный повышающий коэффициент для данного спортсмена в соответствии с таблицей № 2 исключается.

Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса может быть изменен (увеличен) при условии обеспечения финансовыми средствами и в установленном порядке.

Если в период действия, установленного размера норматива оплаты труда тренера, спортсмен улучшил спортивный результат, размер повышающего коэффициента за подготовку спортсмена высокого класса соответственно увеличивается и устанавливается в свое исчисление срока его действия, в пределах утвержденного учреждению фонда оплаты труда на текущий календарный год.

Если по истечении срока действия, установленного размера норматива оплаты труда, спортсмен не показал указанного в таблице № 3 результата, размер норматива оплаты труда тренера устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена согласно таблице № 2.

В таблице № 3 для международных спортивных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований – включенных в спортивные сборные команды Свердловской области.

Повышенный норматив оплаты труда тренера действует в отношении спортсмена, показавшего высокий результат.

26. С учетом условий и результатов труда работникам физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

27. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 247н 29.05.2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

28. Размер окладов (должностных окладов) специалистов и служащих устанавливаются с учетом требований к профессиональному образованию и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

29. Специалистам и служащим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты окладам (должностных окладов):

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

30. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, устанавливаются согласно п. 14 настоящего Положения.

31. Размер персонального повышающего коэффициента для специалистов и служащих учреждения устанавливается в размере – до 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера конкретному работнику принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

32. С учетом условий и результатов труда специалистам и служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

Глава 5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

33. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

34. Медицинским работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент квалификации;

персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации устанавливаются согласно п. 15 настоящего Положения.

35. Повышающие коэффициенты квалификации устанавливаются медицинским работникам учреждения, прошедшим аттестацию в установленном действующим законодательством порядке.

36. Размер персонального повышающего коэффициента для медицинских работников учреждения устанавливается в размере – до 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера конкретному работнику принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

37. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

Глава 6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

38. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в соответствии с приложением № 4 настоящего Положения.

39. Размер персонального повышающего коэффициента для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается в размере – до 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

40. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

1.

Глава 7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

41. Размер, порядок и условия оплаты труда директора, его заместителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3) 42. Оплата труда директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера включает в себя:

4) 1) должностной оклад;

5) 2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера

43. Оклад (должностной оклад) директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении (согласно коэффициенту кратности) к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Оклад (должностной оклад) директора учреждения устанавливается в полных рублях.

44. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, согласно Таблице 4.

Таблица 4

ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА МАУ «СШОР» НГО

Виды учреждений	Наименование должностей
Школа олимпийского резерва	Тренер, инструктор-методист, инструктор по спорту

45. При определении должностного оклада директора учреждения применяется средняя заработная плата работников, должности которых относятся к основному персоналу за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора учреждения.

46. При расчете средней заработной платы основного персонала учитываются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением. Выплаты

компенсационного характера при расчете средней заработной платы педагогических работников для определения заработной платы директора не учитываются.

47. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

48. Заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

49. С целью стимулирования качественного результата труда и поощрения за выполненную работу директору учреждения, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавка за качество выполняемых работ;
- 2) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором учреждения в соответствии с главой 9 настоящего Положения.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу) не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Глава 8. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

50. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

51. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

52. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

53. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы к соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются, а для тренеров выплачиваются согласно тренерской нагрузке работника.

54. Выплата компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень должностей работников и конкретный размер повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда утверждается локальным нормативным актом муниципального учреждения.

55. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в размере 20 процентов для учреждений образования, расположенных в зоне закрытого города, на основании постановления Государственного комитета совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21 ноября 1964 года № 544/32.

56. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты конкретному работнику и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора на основании приказа по учреждению с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

57. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты конкретному работнику и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора на основании приказа по учреждению с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

58. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты конкретному работнику и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора на основании приказа по учреждению с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

59. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливаются доплаты в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

60. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

61. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

62. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 9. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

63. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за качество выполняемых работ;
- 2) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год:

заместителя директора, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

специалистов и иных работников, подчиненных заместителю директора - по представлению заместителя директора учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере, без учета повышающих коэффициентов.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

63-1. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате за качество выполняемых работ устанавливаются для всех категорий работников муниципальных учреждений.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

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

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

4) наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, нагрудных знаков, ведомственных наград, знаков отличия по профилю деятельности учреждения и деятельности самого работника.

64. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

65. Размеры стимулирующих выплат за качество выполнения работ устанавливаются работникам учреждений физической культуры и спорта, при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требованиям при выполнении работ - до 20 процентов;

соблюдении установленных сроков выполнения работ - до 20 процентов;

положительной оценке работы - до 20 процентов;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью - до 20 процентов;

отсутствию дефектов при выполнении работ - до 20 процентов;

наличию присвоенного почетного звания, отраслевых наград по основному профилю профессиональной деятельности:

за отраслевые нагрудные знаки: "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник физической культуры" и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта - 20 процентов;

за ведомственные награды, за спортивные звания "мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР", "Мастер спорта СССР" - 30 процентов;

за ученую степень кандидата наук, почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР", Мастер спорта России, почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" - 40 процентов;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный"; - 50 процентов;

дополнительные критерии оценки работы работников физической культуры и спорта за качество выполняемых работ:

№ п/п	Показатель	Критерии оценки работы работников физической культуры и спорта за качество выполняемых работ	Размер выплаты, % от оклада (должностного оклада) с учетом объема фактической нагрузки
-------	------------	--	--

1.	За высокое профессиональное мастерство	опыт работы в должности тренера-преподавателя от 2 лет с высшей квалификационной категорией	80
		опыт работы в должности тренера-преподавателя от 2 лет с первой квалификационной категорией	50

66. Надбавка за качество выполняемых работ производится при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

Надбавка за качество выполняемых работ не увеличивается на другие повышающие коэффициенты и не включаются для расчета других стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента).

67. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в целях укрепления кадрового состава.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам производится дифференцированно в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы, от 1 до 5 лет – 5 %;
- при стаже работы, от 5 до 10 лет – 10 %;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 15 %;
- при стаже работы, от 15 до 20 лет – 20 %;
- при стаже работы свыше 20 лет – 25 %.

Стаж работы исчисляется от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях и учреждениях отрасли физической культуры и спорта, независимо от ведомственной подчиненности.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

68. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника по занимаемой основной должности, с учетом объема фактической тренерской нагрузки, и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Надбавка за выслугу лет устанавливается со дня, следующего за днем возникновения права на её назначение или изменение размера этой надбавки.

Надбавка за выслугу лет не увеличивается на другие повышающие коэффициенты и не включаются для расчета других стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента).

Выплата надбавки производится в пределах фонда оплаты труда учреждения. Работникам, проработавшим неполный месяц, надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

69. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса: инструкторы-методисты, тренеры, медицинские работники и иные работники.

Размеры надбавок работникам учреждения за интенсивность и высокие результаты работы прилежены в таблице № 6 и таблице № 7.

Таблица № 6

Надбавка за интенсивность работы

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада, ставки заработной платы
1	2	3
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля обучающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	до 30
Качество спортивной подготовки	Доля обучающихся, получивших спортивный разряд	до 30
Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов Российской Федерации, первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	1-3 места	до 40
Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также соревнованиях муниципального, городского уровней	1-3 места	до 35

Выплаты за интенсивность работы работников учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы. Количественная оценка критериев устанавливается учреждением с учетом этапов спортивной подготовки и видов спорта.

Выплаты за высокие результаты работы

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занят ое место	Размер стимулирующей выплаты в % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за участие в подготовке одного спортсмена	
			Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1	2	3	5	6
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.				
1	Олимпийские игры	1	до 15	до 7
2	Чемпионат мира	1		
3	Олимпийские игры	2-6	до 10	до 5
4	Чемпионат мира	2-3		
5	Чемпионат Европы	1-3		
6	Кубок мира (сумма этапов или финал)	1-3		
7	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1		
8	Чемпионат мира	4-6		
9	Чемпионат Европы	4-6	до 10	до 5
10	Кубок мира (сумма этапов или финал)	4-6		
11	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2-3		
12	Чемпионат России	1-3		
13	Кубок России (сумма этапов или финал)	1		
14	Олимпийские игры	участ ие	до 8	до 3
15	Чемпионат мира	участ ие		
16	Чемпионат Европы	участ ие		
17	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6		
18	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1		
19	Первенство мира (юниоры)	1-3		

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занят ое место	Размер стимулирующей выплаты в % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за участие в подготовке одного спортсмена	
			Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1	2	3	5	6
20	Первенство Европы (юниоры)	1-3		
21	Чемпионат России	4-6		
22	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	2-3		
23	Первенство мира (юниоры)	4-6		
24	Первенство Европы (юниоры)	4-6	до 8	до 3
25	Первенство России (юниоры)	1-3		
26	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
27	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
28	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3		
29	Первенство России (юниоры)	4-6	до 5	до 2
30	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
31	Первенство России (юноши старшей возрастной группы)	4-6	до 5	до 1
2. Соревнования в командных игровых видах спорта				
32	Олимпийские игры	1		
33	Чемпионат мира	1	до 15	до 7
34	Чемпионат Европы	1		
35	Олимпийские игры	2-6		
36	Чемпионат мира	2-3	до 10	до 5

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занят ое место	Размер стимулирующей выплаты в % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за участие в подготовке одного спортсмена	
			Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1	2	3	5	6
37	Чемпионат Европы	2-3		
38	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1	до 8	до 5
39	Первенство мира (юниоры)	1-3		
40	Первенство Европы (юниоры)	1-3		
41	Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	4-6	до 8	до 3
42	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
43	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3		
44	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры)	1-3	до 6	до 2
45	Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 5	до 1
46	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: - на чемпионате России	1-3	до 6	до 2
47	- на первенстве России (юниоры)	1-2		
48	- на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	1		

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занят ое место	Размер стимулирующей выплаты в % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за участие в подготовке одного спортсмена	
			Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1	2	3	5	6
49	За подготовку команды (членов команды), занявшие места: - на чемпионате России	4-6	до 4	до 1
50	- на первенстве России (юниоры)	3-4		
51	- на первенстве России (юноши старшей возрастной группы)	2-3		

Примечание. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается по наивысшему основанию и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

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

Надбавки за интенсивность и высокие результаты не увеличиваются на другие повышающие коэффициенты и не включаются для расчета других стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента).

70. Директору учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на текущий год за результаты работы предыдущего года, имеющей длительный период выполнения (год и более):

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и престижа учреждения;

выполнение важных и ответственных работ, мероприятий;

косвенное участие учреждения в реализации федеральных и региональных программ;

эффективное использование муниципального имущества.

Надбавка устанавливается в размере, не превышающем 60% должностного оклада, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена, изменена или отменена.

Решение о назначении директору учреждения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы принимается Главой Новоуральского городского округа.

71. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, применяется премирование работников учреждений по результатам работы за период (за месяц, квартал, полгода, год), а так же за выполнение важных и особо важных заданий.

При премировании учитывается:

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

К премии по итогам работы начисляется районный коэффициент.

Условия, порядок и размер премирования определяются положением о премировании работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва» Новоуральского городского округа, утвержденным директором учреждения с учетом мнения районного органа первичной профсоюзной организации.

2. Размер премиальных выплат, выплачиваемых заместителю директора и (или) главному бухгалтеру, не может превышать размер премиальных выплат, выплачиваемый директору по итогам деятельности учреждения, за исключением случаев, когда отрицательная оценка деятельности учреждения, повлекшая невыплату премии директору или выплату премии директору в неполном размере, получена в результате обстоятельств, на которые заместитель директора и (или) главный бухгалтер не могли повлиять и за результаты наступления которых они не являются ответственными.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Глава 10. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Руководитель учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на предприятии, оказывать работникам материальную помощь.

реждени
резерва
го округа
Поляков

НИКОВ
2022г.

Материальная помощь оказывается работникам на основании заявления на имя руководителя учреждения, с указанием необходимости (причины) помощи и подтверждающих документов.

За счет экономии бюджетных ассигнований и (или) средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности материальная помощь выплачивается:

- 1) в случае смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти;
- 2) в случае вступления работника в брак на основании свидетельства о браке;
- 3) в случае рождения у работника ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;
- 4) при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- 5) для прохождения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарств (при предъявлении подтверждающих документов).

Материальная помощь на другие цели выплачивается только за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Максимальный размер материальной помощи за счет бюджетных ассигнований не должен превышать двух должностных окладов в год.

Материальная помощь директору учреждения выплачивается на основании его личного заявления на имя Главы Новоуральского городского округа.

Максимальный размер материальной помощи директору учреждения не должен превышать двух должностных окладов в год.

Глава 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере труда директор учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) денежных средств директор учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату. Выплата стимулирующих надбавок осуществляется или отменяется приказом директора учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности учреждения.