

От работодателя

Директор МБУ ДО «Алексеевская
спортивная школа» Алексеевского
городского округа

А.В. Можейко

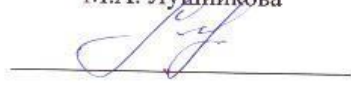


«03» мая 2024 г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО «Алексеевская
спортивная школа» Алексеевского
городского округа

М.А. Лушников



М.П.

«03» мая 2024 г.

Коллективный договор

**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Алексеевская спортивная школа» Алексеевского городского округа
Белгородской области**

На период с «03» мая 2024 года по «02» мая 2027 года

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
«02» мая 2024 года (протокол №2)



Уведомительная регистрация проведена Министерством социальной защиты населения и труда Белгородской области
Дата: <u>03 мая 2024</u> года
Регистрационный номер: <u>5/3/24 КД</u>
Условия, предусмотренные Положением договора № <u>ВЫЯДЕНЫ</u>
Подпись: <u>Квашинцев ЕВ</u>
Инициалы: <u>КВ</u>

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью) | Директор МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа» Алексеевского городского округа Можейко Андрей Вячеславович |
| 2. Сведения о представителе (представителях) работников, подписавшего (подписавших) коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью) | Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа» Лушникова Марина Александровна |
| 3. Юридический адрес организации | 309850, Белгородская область, город Алексеевка, площадь Победы, д.19 |
| 4. Телефон представителя работодателя | 8(47234) 3-31-42 |
| 5. Телефон представителя работников | 8(47234) 3-31-42 |
| 6. Вид экономической деятельности | 93.19 Деятельность в области спорта прочая |
| 7. Численность работников организации | 62 |
| 8. Наличие приложений к коллективному договору (наименование) | Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа»
Приложение №2 Макет трудового договора
Приложение №3 Положение об оплате труда работников МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа» Алексеевского городского округа
Приложение №4 Целевая программа улучшения условий и охраны работников МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа» Алексеевского городского округа на 2024-2027 годы) |

ОГЛАВЛЕНИЕ:

	наименование	№ страницы
Раздел 1	Общие положения	4-6
Раздел 2	Трудовой договор и обеспечение занятости	6-9
Раздел 3	Оплата труда	9-11
Раздел 4	Рабочее время и время отдыха	11
Раздел 5	Социальные гарантии	11-14
Раздел 6	Охрана труда и соблюдение правил пожарной безопасности	14-17
Раздел 7	Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон	17-18
Раздел 8	Заключительные положения	18-19
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа»	20-35
Приложение № 2	Макет трудового договора	36-39
Приложение № 3	Положение об оплате труда работников МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа» Алексеевского городского округа	40-77
Приложение № 4	Целевая программа улучшения условий и охраны труда работников МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа» на 2024-2027 годы	78-79

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2024-2027 годы заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Алексеевская спортивная школа» Алексеевского городского округа (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель – муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Алексеевская спортивная школа» Алексеевского городского округа в лице директора Можейко Андрея Вячеславовича, именуемого далее «Работодатель»;

- работники Учреждения, именуемые далее «Работник, Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного органа – Профсоюзного комитета (далее – «Профком»), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза. Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

1.5. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

1.6. В коллективном договоре конкретизируются, и могут быть расширены гарантии, предоставляемые Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон №10-ФЗ) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения подведомственности (подчиненности) Учреждения, наименования, типа Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования.

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

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

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

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) работников Учреждения:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения;
- другие локальные нормативные акты.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.20. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Прием на работу специалистов может проводиться на конкурсной основе. Положение о проведении конкурса, с указанием перечня профессий и должностей, подлежащих замещению по конкурсу и порядка конкурсного избрания на эти должности, утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом. Представитель Профкома включается в состав конкурсной комиссии (ст.18 ТК РФ).

2.6. Учреждение устанавливает работникам заработную плату в соответствии с новой системой оплаты труда в зависимости от их квалификации, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы; с

учетом действующих базовых должностных окладов, гарантированных доплат, компенсационных выплат и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда) в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.7. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей устанавливается директором Учреждения исходя из количества часов по учебно-тренировочному плану и программам спортивной подготовки по видам спорта, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

Директор Учреждения должен ознакомить тренеров-преподавателей с их учебно-тренировочной нагрузкой на новый учебно-тренировочной год до ухода работника в очередной отпуск.

2.8. Учебно-тренировочная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим тренерам-преподавателям.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебно-тренировочной год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества занимающихся, изменение количества часов работы по учебно-тренировочному плану, проведение эксперимента, а также изменение программ спортивной подготовки и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

О введении изменений норм труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Дополнительными основаниями расторжения трудового договора с тренерами-преподавателями являются:

- применение, в том числе однократное, физического и (или) психического насилия над личностью занимающегося (что подтверждается актами);

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (с фиксацией приборного освидетельствования или медицинского заключения).

2.12. Представитель работников Учреждения:

- осуществляет контроль за соблюдением администрацией Учреждения ТК РФ и Федерального закона Российской Федерации «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» в вопросах приема и перевода работника на другую работу, за правильностью ведения трудовых книжек;

- консультирует работников Учреждения по вопросам трудового законодательства в части производственных трудовых отношений.

2.13. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

2.14. В случаях установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.15. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах Работника на другую постоянную работу;
- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

2.16. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

- в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ».

2.17. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется): справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

2.18. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя.

Работодатель обязуется:

2.19. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.20. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1 Заработная плата работников Учреждения устанавливается Учреждением самостоятельно в зависимости от квалификации работников, сложности и условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.2. Стороны исходят из того, что:

3.2.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании:

- Постановления администрации Алексеевского городского округа от 06.07.2023г. № 631 «О внесении изменений в постановление администрации Алексеевского городского округа от 27.02.2020 года №134»

- Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Алексеевская спортивная школа» Алексеевского городского округа;

- Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа».

3.2.2. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- базового должностного оклада - минимальный оклад работника,

осуществляющего профессиональную деятельность в Учреждении, без учета гарантированных надбавок (доплат), выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- гарантированных надбавок - надбавки, устанавливаемые к базовому должностному окладу за специфику работы в Учреждении;

- выплат компенсационного характера - выплаты работникам, занятым в Учреждении на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное, вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплат стимулирующего характера - выплаты, устанавливаемые работникам Учреждения с целью повышения материального стимулирования высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы.

3.2.3. Месячная заработная плата работников Учреждения выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2.4. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц и выполнившего трудовые (должностные) обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2.5. Заработная плата специалистов, служащих, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала в Учреждении рассчитывается с учетом базового должностного оклада, повышающего коэффициента к базовому должностному окладу, гарантированных надбавок, гарантированных доплат, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа».

3.2.6. Заработная плата работников Учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

3.2.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Числами выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа каждого месяца.

Работодатель обязан своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату работникам Учреждения не позднее 20 числа текущего месяца за первую половину месяца и не позднее 5 числа последующего месяца за вторую половину месяца.

3.2.8. Изменение базовых должностных окладов может производиться при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией).

3.2.9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного,

регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

3.2.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Учреждения.

3.2.11. Председатель первичной профсоюзной организации Учреждения осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы, установлением стимулирующей доплаты и предоставления социальных льгот работникам Учреждения.

3.2.12. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.3. Работодатель обеспечивает приостановление действия трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, которые принимают участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части первой статьи 39 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», не допускается.

Работодатель обеспечивает сохранение и выплату в размере средней заработной платы работникам, которые принимают участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. График дежурств по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.1. Время перерыва для отдыха и питания работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.2. Представитель работников Учреждения осуществляет контроль за соблюдением администрацией Учреждения ТК РФ в вопросах увольнения работника.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные

командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.2.1. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ.

5.3.3. Организовывать проведение аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности.

5.4. Представитель работников Учреждения избирается на Общем собрании работников Учреждения и осуществляет контроль за соблюдением администрацией Учреждения трудового законодательства в вопросах занятости работников, принимает участие в проводимой Учреждением аттестации тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов.

5.5. Стороны договорились, что:

5.5.1. Преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата сотрудников Учреждения при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии, в соответствии с требованиями ст.5 Закона РФ от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации»), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

5.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.5.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

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

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

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставлять с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

5.7.2. Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставлять право на одновременный уход в отпуск.

5.7.3. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков Работникам предоставлять отпуска с сохранением заработной платы на основании их письменного заявления и при наличии подтверждающих документов:

- в связи с вступлением в брак Работника – 3 календарных дня;
- в связи с вступлением в брак детей Работника – 2 календарных дня;
- в случаях рождения в семье Работника ребенка – 2 календарных дня;
- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил членов семьи – 1 день;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей – школьников с 1-го по 5-й класс – 1 календарный день (первый день учебного года);
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- при праздновании юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет) со дня рождения – 1 календарный день;
- при праздновании серебряной, золотой свадьбы - 1 календарный день;
- для ликвидации аварии в доме (жилом помещении) – 1 календарный день;
- мужьям в период пребывания жены в родильном доме – 1 календарный день;
- в связи с рождением ребенка отцу, (бабушке и дедушке) – 1 календарный день в день выписки роженицы из больницы.

5.8. Согласно статье 263 Трудового Кодекса работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в течение 14 дней 1 раз в год.

5.9. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

5.10. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации (выделяет помещения, транспорт для медицинских Работников, средства в необходимом объеме).

5.11. Женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет, по их просьбе предоставляется один оплачиваемый день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием.

5.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование

до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.13 Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время;

5.14 Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.15 Работодатель предоставляет работникам отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы.

VI. ОХРАНА ТРУДА И СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВИЛ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. 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).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний специалистов Учреждения по охране труда и пожарно-техническому минимуму один раз в три года.

6.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

6.1.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

6.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.12. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.13. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.14. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (диспансеризации, обследований) работников.

6.2. Представитель работников Учреждения осуществляет контроль за соблюдением администрацией ТК РФ по вопросам режима работы сотрудников (ст. 91, 94, 95, 100, 101, 112, 114, 122, 123, 124, 153 ТК РФ), согласовывает расписание работы и графики отпусков сотрудников.

6.3. В связи с эпидемиологической обстановкой на территории области, в связи с чрезвычайной ситуацией на территории области, с целью урегулирования дистанционной работы:

- указать на обстоятельство (случай) для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу и срок такого перевода;
- составить список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- формировать и своевременно корректировать методические рекомендации по переводу на дистанционную работу работников тренерско-преподавательского состава;
- использовать в работе иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

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

6.5. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.6. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.7. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

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

6.6. Работодатель также обязуется:

- Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

- Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

- Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

- Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

- Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

- Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства.

- Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации.

- Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях.

- Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

- Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в организации и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

6.7. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

VII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились и обязуются:

7.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

7.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

7.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

7.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам учреждения.

7.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней со дня получения соответствующего письменного запроса в соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ.

7.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами..

8.1.1. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

8.1.2. Каждый принимаемый на работу в организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

8.1.3. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

8.1.4. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

8.1.5. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься в установленном законом порядке в соответствии со статьёй 44 ТК РФ.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

8.1.6. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

8.1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Управление по труду и занятости населения Белгородской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации

8.1.11. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка;

приложение № 2 Макет трудового договора;

приложение № 3 Положение об оплате труда работников;

приложение № 4 Целевая программа улучшения условий и охраны труда работников на 2024-2027 гг.

Приложение № 1
к коллективному договору
МБУ ДО «Алексеевская спортивная
школа»

ПРИНЯТЫ
на Общем собрании работников
МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа»
Протокол №__ от __ _____ 2023 года
Председатель собрания

УТВЕРЖДЕНЫ
Приказом МБУ ДО «Алексеевская
спортивная школа» № _____
от __ _____ 2023 года
Директор МБУ ДО «Алексеевская
спортивная школа»
_____ А.В. Можейко

СОГЛАСОВАНЫ
на заседании
профсоюзного комитета
Протокол №__ от __ _____ 2023 года.
Председатель комитета
_____ М.А. Лушникова

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МБУ ДО «АЛЕКСЕЕВСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим труда, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования отношений в МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа» (далее Учреждение). Они обязательны для исполнения всеми работниками Учреждения.

1.2. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством Учреждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с представителем работников Учреждения.

**2. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА
И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Работники реализуют свое право на труд путём заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и Учреждение как юридическое лицо – работодатель, представленный директором Учреждения на основании Устава Учреждения.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) директор Учреждения обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, Коллективным договором, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр передается работнику, другой хранится в Учреждении.

2.3. Трудовой договор между работником и работодателем заключается по общему правилу на неопределенный срок.

Трудовой договор на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

Срочный трудовой договор на срок до 5 лет может заключаться по соглашению сторон:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с заместителями директора;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.4. Приём на работу и увольнение работников Учреждения осуществляет директор Учреждения.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора в нём может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для заместителей директора - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от 2-х до 6-ти месяцев испытание не может превышать 2-х недель.

Испытание не устанавливается:

- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- несовершеннолетних лиц;

- молодых специалистов в течение года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода;

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

2.6. На работу тренером-преподавателем принимаются лица, отвечающие требованиям профессионального стандарта «Тренер-преподаватель», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2020 г. № 952н (в ред. Приказа Минтруда России от 30.08.2023г. №686н).

2.7. К работе тренером-преподавателем допускаются лица, соответствующие квалификационным требованиям, не имеющие запрета на занятие педагогической деятельностью в соответствии с законодательством Российской Федерации, после прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и

периодических медицинских осмотров (обследований) в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учёта - 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, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию,
- медицинские документы, предусмотренные для данного типа учреждений действующим законодательством Российской Федерации.

Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы.

Приём на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.9. Запрещается требовать от лиц при приёме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.10. Приём на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и директором Учреждения.

В трудовом договоре оговаривается:

- условия труда;
- вид труда;
- срок работы;
- размер и срок выплаты заработной платы.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором Учреждения.

2.11. После подписания трудового договора директор Учреждения издаёт приказ о приёме на работу, который доводится до сведения работника под роспись в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора. В нём должны быть указаны наименование должности в соответствии со штатным расписанием и условия оплаты труда.

2.12. Перед допуском к работе вновь поступившего работника администрация обязана:

- ознакомить работника с его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить работника с настоящими Правилами, Коллективным договором, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- проинструктировать его (с подписанием соответствующих документов) по правилам охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журналах установленного образца.

2.13. На всех работников Учреждения, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. На работника, поступающего на работу впервые, в срок не более недели со дня приёма на работу заводится трудовая книжка, которая заполняется в присутствии работника.

2.14. На каждого работника Учреждения ведется личное дело, документы в котором располагаются в следующем порядке:

- форма Т-2;
- должностная инструкция с подписью работника об ознакомлении;
- заявление о приеме на работу;
- трудовой договор;
- согласие на обработку персональных данных;
- направление или представление (если имеется);
- анкета;
- автобиография;
- копии документов об образовании;
- копии документов о квалификации или наличии специальных знаний;
- удостоверения о прохождении курсов повышения квалификации;
- документы о присвоении квалификационной категории (аттестационный лист, выписка из приказа или его копия);
- копии документов о награждении;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданная в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (для вновь принимаемых на работу педагогических работников);
- приказ о приеме на работу;
- дополнение к анкете (в которую вносятся данные о получении премий или наложении взысканий, о награждении и т.п.).

К личному делу оформляется внутренняя опись документов, имеющих в личном деле.

Медицинская книжка и Трудовая книжка хранятся у директора Учреждения отдельно от личного дела.

В процессе трудовой деятельности в личное дело работника включаются в хронологическом порядке документы, подтверждающие изменение анкетно-

биографических данных (копии дипломов, свидетельств, документов органов ЗАГС и т.п.), материалы, характеризующие работника (аттестационные листы, копии или выписки из приказов о перемещении по работе, связанные с изменениями условий трудового договора, выписки из приказов по присвоению квалификационной категории и т.п.).

2.15. При увольнении работника в личное дело подшивается приказ об увольнении и передается в архив Учреждения. После увольнения работника его личное дело хранится в Учреждении 75 лет.

2.16. Изменение трудового договора. Перевод на другую постоянную работу в Учреждении по инициативе Работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, допускается только с письменного согласия работника.

2.17. В случае производственной необходимости работник может быть переведен на другую работу с соблюдением положений ст.74 ТК РФ.

2.18. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в следующих случаях:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- непрохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

- непрохождения в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными актами. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется. В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой с соблюдением положений ст. 157 ТК РФ.

2.19. Основаниями для прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);

- истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не требовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ);

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи с существенными изменениями условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая ст. 72 ТК РФ);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

- нарушение установленных Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

2.20. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно администрацию Учреждения за две недели. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работника освобождают в срок, о котором он просит. Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению.

2.21. Прекращение действия трудового договора (увольнение) оформляется приказом. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

В день увольнения администрация Учреждения производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник Учреждения имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, социально-экономических и профессиональных интересов;

- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, включая право на забастовку;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- защиту персональных данных (ст. 89 ТК РФ);
- ознакомление со всеми материалами своего личного дела, с отзывами о профессиональной деятельности и другими документами до внесения их в его личное дело, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда;
- оплату труда без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;
- получать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца: 5 и 20 числа каждого месяца;

3.2. Тренер-преподаватель Учреждения помимо прав, предусмотренных п.3.1. имеет право на:

- получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации;
- свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- участие в разработке дополнительных образовательных программ спортивной подготовки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта;
- участие в разработке дополнительных образовательных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта по видам спорта;
- осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам Учреждения;
- дополнительное профессиональное образование не реже, чем один раз в четыре года;
- длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы тренера-преподавателя со спортсменами высокого класса – членами спортивных сборных команд Российской Федерации

после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения олимпийских, паралимпийских, сурдлимпийских игр, чемпионатов мира);

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.3. Работник Учреждения обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;

- своевременно и точно исполнять распоряжения директора Учреждения, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход тренировочного процесса;

- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать спортивное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать Устав Учреждения.

Другие обязанности работников регламентируются их должностными инструкциями.

3.4. Тренер-преподаватель Учреждения, помимо выполнения обязанностей предусмотренных п.3.3., обязан:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию дополнительной образовательной программы спортивной подготовки по виду спорта;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать

требованиям профессиональной этики;

- учитывать особенности психофизического развития занимающихся и состояние их здоровья;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности.

3.5. Тренеры-преподаватели Учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения учебно-тренировочных занятий, спортивно-оздоровительной и физкультурно-оздоровительной работы, спортивных и массовых мероприятий, организуемых Учреждением, а также выездных соревнований и учебно-тренировочных сборов. Обо всех случаях травматизма занимающихся работники Учреждения обязаны немедленно сообщить администрации.

3.6. Тренерам-преподавателям оставлять занимающихся одних в закрытых помещениях не допускается.

3.7. В случае пожара или других стихийных бедствий работники поступают согласно утвержденному плану эвакуации.

3.8. Приказом директора Учреждения в дополнение к тренерской работе на тренеров-преподавателем может быть возложено руководство тренерским советом, которое регламентируются должностными инструкциями.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

4.1. Директор Учреждения имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, если директор Учреждения несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- другие права в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.2. Директор Учреждения обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора Учреждения, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить исправное состояние оборудования;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителю работников Учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления представителя работников Учреждения о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах представителю работников Учреждения;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором Учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- обеспечивать не реже одного раза в четыре года повышение квалификации тренеров-преподавателей, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;
- не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;

- создать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.);
- обеспечивать сохранность имущества Учреждения, его сотрудников и занимающихся;
- обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;
- качественно и в полном объеме обеспечивать прохождение занимающимися дополнительных образовательных программ спортивной подготовки под руководством тренера-преподавателя, тренеров-преподавателей по выбранным видам спорта (спортивным дисциплинам) в соответствии с реализуемыми дополнительными образовательными программами спортивной подготовки;
- обеспечивать участие лиц, проходящих обучение по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, в спортивных соревнованиях в соответствии с требованиями федеральных стандартов;
- осуществлять медицинское обеспечение лиц, проходящих обучение по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, в том числе организацию систематического медицинского контроля, за счет средств, выделяемых Учреждению на выполнение муниципального задания на оказание услуг по обучению по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки.
- организовать реализацию мер по предотвращению допинга в спорте и борьбе с ним в соответствии с законодательством;
- обеспечить ознакомление лиц, проходящих обучение по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, под роспись с локальными нормативными актами, связанными с осуществлением обучения по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, а также с антидопинговыми правилами по соответствующим виду или видам спорта;
- обеспечить ознакомление лиц, проходящих обучение по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки и участвующих в спортивных соревнованиях, под роспись с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, антидопинговыми правилами, условиями договоров с организаторами спортивных мероприятий в части, касающейся участия спортсменов в соответствующем соревновании;
- направлять лиц, проходящих обучение по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, а также тренеров-преподавателей в соответствии с заявками общероссийских спортивных федераций, для участия в спортивных мероприятиях, в том числе в официальных спортивных соревнованиях;
- исполнять иные обязанности в соответствии с законодательством о физической культуре и спорте, учредительными документами и локальными нормативными актами Учреждения.

4.3. Администрация Учреждения в соответствии с законодательством о физической культуре и спорте, требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки вправе осуществлять отбор лиц для их спортивной подготовки в

установленном законодательством порядке, осуществлять иные права в соответствии с законодательством о физической культуре и спорте, учредительными документами и локальными нормативными актами Учреждения.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. Учебно-тренировочный год в Учреждении начинается с 01 сентября и заканчивается 31 августа и состоит из 52 недель. В период очередного отпуска тренера-преподавателя учебно-тренировочный процесс осуществляется в условиях оздоровительного (спортивного) лагеря и (или) по индивидуальным планам занимающихся на период их активного отдыха.

5.2. Норма рабочего времени исчисляется по расчетному графику 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье; 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днём устанавливается для тренеров-преподавателей; сторожам и администраторам выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно графикам сменности.

5.3. Рабочее время директора, заместителей директора, тренеров-преподавателей и других работников Учреждения не превышает 40 часов в неделю. Рабочее время инструкторов-методистов не превышает 36 часов в неделю.

5.4. Рабочее время в Учреждении: понедельник – пятница с 9.00 до 18.00; перерыв на обед с 13.00 до 14.00. Накануне официальных государственных праздников продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

5.5. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров-преподавателей Учреждения, определяется коллективным договором, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта.

5.6. В рабочее время тренеров-преподавателей включается учебно-тренировочная работа, индивидуальная работа с занимающимися, время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к учебно-тренировочным занятиям, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, научная и исследовательская работа, выполнение обязанностей, связанных с участием в работе тренерских, методических советов, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями, планами физкультурно-оздоровительных, спортивных и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

Выполнение учебно-тренировочной работы тренерами-преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для проведения учебно-тренировочных занятий.

Выполнение другой работы тренерами-преподавателями, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени тренеров-преподавателей определяется в астрономических часах. Выполнение учебно-тренировочной работы регулируется расписанием учебно-тренировочных занятий.

5.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для тренеров-преподавателей, от проведения учебно-тренировочных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, тренер-преподаватель может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к учебно-тренировочным занятиям, соревнованиям и т.п.

5.8. Периоды отмены учебно-тренировочных занятий для занимающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем тренеров-преподавателей Учреждения.

В периоды отмены учебно-тренировочных занятий в отдельных группах либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям тренеры-преподаватели привлекаются к методической и другой организационной работе.

5.9. Учебно-тренировочную нагрузку тренерам-преподавателям на новый учебно-тренировочный год (сезон) устанавливает директор Учреждения до ухода тренера-преподавателя в отпуск, исходя из количества часов по учебно-тренировочному плану и дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

Установленный в начале учебно-тренировочного года объем учебно-тренировочной нагрузки может быть уменьшен тренеру-преподавателю в течение учебно-тренировочного года в случае сокращения количества учебно-тренировочных групп.

5.10. Работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

5.11. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников Учреждения к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу директора Учреждения с письменного добровольного согласия работников.

5.12. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.13. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учётом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска тренерам-преподавателям Учреждения, как правило, предоставляются в летний период.

5.14. Предоставление отпуска работникам Учреждения оформляется приказом директора Учреждения.

5.15. График отпусков составляется на каждый календарный год, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников.

5.16. Оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно: директору, заместителям директора, инструкторам-методистам, тренерам-преподавателям – на 42 календарных дня, вспомогательному персоналу – на 28 календарных дней.

5.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По

соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению работником и работодателем в соответствии с трудовым законодательством.

5.19. Тренерам-преподавателям и другим работникам Учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий, заменять друг друга без ведома и письменного согласия администрации Учреждения;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебно-тренировочных занятий;
- удалять занимающихся с учебно-тренировочных занятий;
- курить в помещениях и на территории Учреждения;
- отвлекать тренеров-преподавателей во время учебно-тренировочного занятия от них непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с учебно-тренировочной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам, не связанным с работой Учреждения.

5.20. Посторонние лица могут присутствовать на учебно-тренировочном занятии только с письменного разрешения директора Учреждения. Вход в помещение или спортивный объект после начала учебно-тренировочного занятия разрешается только директору Учреждения, его заместителям. Во время проведения учебно-тренировочных занятий не разрешается делать тренерам-преподавателям замечания по поводу их работы в присутствии занимающихся.

6. ПООЩРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи занимающихся, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения, предусмотренные Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

Применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- награждение почетной грамотой;

6.2. За особые заслуги работники Учреждения должны быть представлены в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами и присвоения почетных званий.

6.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения своего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

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

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинированного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

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

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

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

7.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено в следующих случаях:

- за систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, приказом директора, если работник имеет дисциплинарное взыскание;

- за однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей, а именно: прогул (отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня); появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- за разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника; совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения; установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; представление работником подложных документов при заключении трудового договора.

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется директором Учреждения. Директор Учреждения имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

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

препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № 00г. Алексеевка« » 20 г.**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Алексеевская спортивная школа» Алексеевского городского округа, далее
МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа»**

(наименование организации)

в лице Можейко Андрея Вячеславовича, действующего на основании приказа УФКС и МП № 05/лс от 21.09.2021г., именуемого в дальнейшем “Работодатель”, с одной стороны, и

(Ф.И.О.)

именуемого в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1. Настоящий трудовой договор регулирует трудовые и связанные с ними отношения между Работодателем и Работником.

1.2. Гр. _____ принимается на работу на должность в Д/С «Олимп» МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа» (местонахождение: г. Алексеевка, пл. Победы дом 19).

1.3. Настоящий трудовой договор заключен на неопределенный срок.

1.4. Дата начала работы .

1.6. Срок испытания

- без испытательного срока ;
- с испытательным сроком - 3 (три) месяца со дня фактического начала работы. В срок испытания не включаются периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе. Критериями успешного прохождения испытания является полное, качественное и своевременное выполнение Работником трудовой функции, предусмотренной настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Права Работника:

права Работника регламентируются статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Обязанности Работника:

а) Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него в соответствии с законодательством Российской Федерации, его должностной инструкцией.

Работник обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, трудовое законодательство, иные нормативно-правовые акты по направлениям его деятельности, а также условия настоящего трудового договора.

б) Обязанности Работника регламентируются статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Права Работодателя:

права Работодателя регламентируются статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.4. Обязанности Работодателя:

обязанности Работодателя регламентируются статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации;

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Работнику выплачивается заработная плата в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа».

3.2. **Гр.** _____ устанавливается оплата труда в следующих размерах:

а) должностной оклад в размере – руб. в месяц;

б) выплата стимулирующей части в размере - руб. в месяц;

3.3 Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца (20-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.4. Выплата заработной платы производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем ее перевода на банковский счет, указанный в заявлении Работника. Данное заявление передается Работником в бухгалтерию Работодателя.

3.5. Установление и повышение размера оплаты труда Работника осуществляется в порядке, установленном нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Алексеевского городского округа.

3.6. Индексация или изменение размера оплаты труда Работника не влечет за собой перезаключение трудового договора.

4. УСЛОВИЯ ТРУДА

4.1. Условия труда Работника, а также продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков определяются нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Алексеевская спортивная школа» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и органов местного самоуправления Алексеевского городского округа, регулируемыми трудовые отношения между Работодателем и Работником.

4.2. В период действия настоящего трудового договора Работник подлежит обязательному социальному страхованию.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работнику устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Алексеевская спортивная школа».

5.2. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.3. Работнику могут устанавливаться иные дополнительные оплачиваемые отпуска в порядке и на условиях, определяемых Федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

5.4. Отпуск предоставляется в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа».

5.5. По согласованию с Работодателем Работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы.

6. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

6.1. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

6.2. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям и в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

7.1. При несоблюдении условий трудового договора и нарушении требований законодательства Российской Федерации о труде стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

8.2. Споры, которые могут возникнуть при исполнении настоящего трудового договора, разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах по одному для каждой из сторон, причём оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу.

Адреса сторон:

Работодатель
Муниципальное бюджетное
учреждение дополнительного
образования «Алексеевская
спортивная школа» Алексеевского
городского округа
ИНН 3122008041
ОГРН 1033106501669
Адрес: 309850, Белгородская область,
г. Алексеевка,
пл. Победы, д.19
_____ Ф.И.О.
дата

Работник
паспорт:
серия
выдан
года.
Адрес:
_____ Ф.И.О.
дата

Второй экземпляр трудового договора выдан на руки.

Приложение №3
УТВЕРЖДЕНО
Приказом
МБУ ДО «Алексеевская
спортивная школа»
от «_____» _____ 2024 года
№ _____

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АЛЕКСЕЕВСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»
АЛЕКСЕЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа», реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (далее - Положение) разработано на основании Федерального закона от 4 декабря 2007 года N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 30 апреля 2021 года № 127 «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», постановления Правительства Белгородской области от 13 марта 2017 года № 86-пп «Об установлении соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров казенных, бюджетных, автономных учреждений Белгородской области и среднемесячной заработной платы работников данных учреждений», Приказа Министерства спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 года № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации», постановления Правительства Белгородской области от 23 января 2017 года № 13-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных (областных) физкультурно-спортивных организаций Белгородской области», постановления Правительства Белгородской области от 22 августа 2022г. № 483-пп «О дополнительных мерах поддержки граждан, принимающих участие в специальной военной операции на территории Украины», постановления администрации Алексеевского городского округа от 06.07.2023г. № 631 «О внесении изменений в постановление администрации Алексеевского городского округа от 27.02.2020 года № 134».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему, порядок, условия установления и размеры оплаты труда работников МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа», финансируемой за счет средств бюджета Алексеевского городского округа и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Настоящее Положение распространяется на оплату труда специалистов, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа».

1.4. Для целей настоящего Положения используются понятия, определенные Федеральным законом от 4 декабря 2007 года N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Белгородской области от 29 декабря 2006 года N 85 "Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области".

1.5. В целях обеспечения качественного оказания муниципальных услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа» оформляются по трудовому договору, основанному на принципах «эффективного контракта».

2. Система оплаты труда работников
физкультурно-спортивной организации

2.1. В МБУ ДО «Алексеевская спортивная школа» (далее - организация) система оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области, настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников организации.

Оплата труда работников организации в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера регулируется непосредственно организацией в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области, Алексеевского городского округа и настоящим Положением.

Оплата труда работников организации осуществляется за счет средств бюджета Алексеевского городского округа (субсидий) и средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

2.2. Месячная заработная плата работников организации выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором. Размер месячной заработной платы работника состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, повышающего коэффициента к базовому должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц и выполнившего трудовые (должностные) обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.4. Зарплата специалистов, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей организации рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = ДО_{\text{баз}} * \left(1 + \sum k_{\text{пов}}\right) + ГН + ВКХ + ВСХ,$$

где:

ЗП - общий размер заработной платы работника организации;

ДО_{баз} - базовый должностной оклад;

k_{пов} - повышающий коэффициент к базовому должностному окладу;

ГН - гарантированные надбавки;

ВКХ - выплаты компенсационного характера;

ВСХ - выплаты стимулирующего характера.

2.5. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Зарплата руководителя организации не может превышать 5 размеров средней заработной платы работников организации, определяемой ежегодно по состоянию на 1 января.

2.7. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется на основании нормативных затрат на оплату труда на оказание муниципальной услуги, рассчитанных в соответствии с Положением о формировании муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в отношении муниципальных учреждений Алексеевского городского округа и о финансовом обеспечении выполнения муниципального задания).

2.8. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема доведенных лимитов бюджетных обязательств бюджета Алексеевского городского округа.

Фонд оплаты труда работников организации формируется из базовой и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$$ФОТ_0 = ФОТ_б + ФОТ_{ст},$$

где:

ФОТ₀ - фонд оплаты труда организации;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда организации;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда организации.

Базовая часть фонда оплаты труда организации обеспечивает гарантированную часть заработной платы работников и состоит из:

- базовых должностных окладов работников организации по штатным единицам (с учетом оплаты труда за одного занимающегося);
- повышающих коэффициентов к базовому должностному окладу;
- гарантированных надбавок;
- выплат компенсационного характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников организации в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, применении современных и инновационных технологий в работе, участии в проектной (экспериментальной) деятельности, повышении качества тренировочного процесса и достижении

высоких спортивных результатов, развитии творческой активности и инициативности.

2.9. Ежегодно руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда.

2.10. Ежегодно на начало календарного года и начало тренировочного (спортивного) сезона руководитель организации утверждает тарификационные списки работников, согласованные с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, с учетом мнения представительного органа работников организации.

Количественный расчет кадровой потребности организации осуществляется на основе тарификационных списков работников. В планово-расчетные показатели включается количество лиц, осуществляющих спортивную подготовку, а также режим эксплуатации спортивных сооружений, на которых осуществляется реализация программ спортивной подготовки (в случае, если они находятся в собственности организации или переданы ей на праве оперативного управления).

Тарифицирование специалистов, участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки с несколькими группами занимающихся, в том числе и одновременно, осуществляется с применением нескольких методов по каждой группе занимающихся (бригадный, подушевой, групповой). При этом не допускается применение нескольких методов одновременно к тарифицированию работы специалистов с одной и той же группой занимающихся, закрепленных за специалистом соответствующим распорядительным актом организации (приказом руководителя). Тарифицирование работников составляется ежегодно, не позднее, чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) года и по состоянию на 1 января.

Предельная штатная численность тренерского и тренерско-преподавательского состава определяется на основании сводного плана комплектования организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, сформированного на основе планов комплектования по каждому виду спорта отдельно по согласованию с учредителем. При этом учитывается количество учебно-тренировочных групп и количество часов, предусмотренных реализуемыми дополнительными образовательными программами спортивной подготовки.

При расчете учебно-тренировочных часов на проведение занятий, начиная с групп начальной подготовки, следует предусматривать дополнительное количество часов (в пределах общей нормы часов, предусмотренных на реализацию соответствующей программы) для привлечения кроме основного тренера (включая старшего) спортивной сборной команды Белгородской области по виду спорта, тренера-преподавателя (включая старшего) и тренера (включая старшего) спортивной сборной команды Белгородской области по виду спорта, тренера-преподавателя (включая старшего) по общей физической подготовке, хореографа и (или) других необходимых специалистов в соответствии с обоснованием и расчетами на основе утвержденной дополнительной образовательной программы спортивной подготовки.

Основанием для привлечения нескольких специалистов для одновременной работы с группой спортсменов являются утвержденные федеральные стандарты спортивной подготовки (по видам спорта). При этом оплата труда данных специалистов, работающих одновременно с одной или несколькими группами спортивной подготовки (или индивидуально со спортсменами), осуществляется в порядке, предусмотренном коллективным договором или другим локальным актом организации.

Для проведения учебно-тренировочных занятий на этапах спортивной подготовки в случаях, предусмотренных федеральными стандартами спортивной подготовки (по видам спорта), кроме основного тренера (включая старшего) спортивной сборной команды Белгородской области по виду спорта, тренера-преподавателя (включая старшего) допускается привлечение дополнительно второго тренера (включая старшего) спортивной сборной команды Белгородской области по виду спорта, тренера-преподавателя (включая старшего) при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку.

Утвержденный сводный план комплектования, согласованный с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, является основанием для расчета муниципального задания организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки. При комплектовании групп на учебно-тренировочный сезон для решения вопроса о предоставлении лицам, проходящим спортивную подготовку и не выполнившим предъявляемые дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта требования, возможности продолжить спортивную подготовку на том же этапе спортивной подготовки учреждение обязано предоставить органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя, заявку

с документальным обоснованием необходимости предоставления данной возможности.

При бригадном методе работы тренеров установление заработной платы осуществляется по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы. Порядок работы и оплата труда при бригадном методе определяется локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Учреждение обязано вести строгий учет первичных документов, являющихся основанием для распределения средств для оплаты труда работникам, работающим по бригадному методу.

3. Нормы рабочего времени и тренировочной нагрузки

3.1. Продолжительность рабочего времени для тренеров (включая старшего) устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для тренера-преподавателя (включая старшего) устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часов в неделю.

За учебно-тренировочный процесс, выполняемый работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата труда производится пропорционально фактически определенному объему выполненной работы.

Объем учебно-тренерской нагрузки работников определяется ежегодно и по мере необходимости на начало учебно-тренировочного (спортивного) года и устанавливается распорядительным актом организации.

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

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

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

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

3.4. Тренерам (включая старшего), тренерам-преподавателям (включая старшего) и иным специалистам рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

3.5. Тренеру (включая старшего), тренеру-преподавателю (включая старшего) при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, устанавливается стимулирующая выплата к ставке заработной платы. Размер выплаты, условия, сроки ее осуществления устанавливаются локальным нормативным правовым актом физкультурно-спортивной организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

3.6. Тренерам (включая старшего), тренерам-преподавателям (включая старшего), осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы. Размер выплаты, условия, сроки ее осуществления устанавливаются локальным нормативным правовым актом организации с учетом мнения

представительного органа работников организации.

3.7. Тренерам и иным специалистам учреждений физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу). Размер выплаты, условия, сроки ее осуществления устанавливаются локальным нормативным правовым актом организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

4. Размеры, порядок и условия установления базовых должностных окладов, особенности регулирования труда работников организации

4.1. Размеры базовых должностных окладов работников организации устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Размеры базовых должностных окладов специалистов организации, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей устанавливаются в виде фиксированной суммы локальным актом организации (в отношении руководителя организации – правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации) на основании приложения № 1 к настоящему Положению.

4.3. Размеры базовых должностных окладов подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и Алексеевского городского округа.

4.4. Базовые должностные оклады работников организации устанавливаются в зависимости от профессиональной группы по занимаемой должности, уровня образования и присвоенной квалификационной категории в соответствии с установленным порядком присвоения квалификационных категорий работникам организации.

4.5. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров базовых должностных окладов работников организации несет руководитель организации.

4.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются к базовому окладу.

При наличии у работника нескольких оснований для установления повышающего коэффициента указанные коэффициенты суммируются.

Применение всех повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы работников не образуют новый должностной оклад.

Применение повышающего коэффициента не учитывается при определении размера гарантированных надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.7. Повышающие коэффициенты подразделяются на следующие виды:

коэффициент специализации;

коэффициент квалификации.

4.8. Коэффициент специализации применяется при расчете заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного экономиста, инструкторов-методистов (включая старшего), тренеров (включая старшего) и других специалистов, непосредственно принимающих участие в тренировочном, учебно-тренировочном процессе.

4.9. Коэффициент специализации в размере 1 применяется при расчете заработной платы работников организаций, осуществляющих деятельность по содержанию, эксплуатации, материально-техническому обеспечению и обслуживанию многофункциональных спортивных комплексов вместимостью не менее 7500 зрительских мест, дворцов спорта.

4.10. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Повышающий коэффициент квалификации применяется только для работников, осуществляющих спортивную подготовку, по должностям:

- «тренер (включая старшего), тренер-преподаватель (включая старшего)»;

- «спортсмен»;

- «спортсмен-инструктор»;

- «спортсмен-ведущий».

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу устанавливается руководителем организации по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, и действует в течение соответствующего календарного года.

Размеры коэффициента квалификации тренеров (включая старшего), тренеров-преподавателей (включая старшего) приведены в таблице № 1.

Размеры коэффициента квалификации тренеров (включая старшего, тренеров-преподавателей (включая старшего))

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента
Высшая квалификационная категория	до 0,8
Первая квалификационная категория	до 0,5
Вторая квалификационная категория	до 0,3

Коэффициент квалификации по должностям "спортсмен", "спортсмен-инструктор" и "спортсмен-ведущий" устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания), размеры которых приведены в таблице N 2.

Размеры коэффициента квалификации для должностей "спортсмен", "спортсмен-инструктор", "спортсмен-ведущий"

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований
-	до 0,5	до 1	до 2

4.11. Для тренеров (включая старшего), тренеров-преподавателей (включая старшего) и инструкторов-методистов устанавливаются: вторая, первая и высшая квалификационные категории.

4.12. При расчете должностных окладов по должности тренер-преподаватель (включая старшего) применяется подушевой метод.

При подушевом методе расчета должностной оклад рассчитывается по формуле:

$$ДО = (ДО_{\text{баз}} * (n_1 * k_1 * v_1 + n_2 * k_2 * v_2 + n_3 * k_3 * v_3 + \dots + n_n * k_n * v_n)) / 100 * (1 + \sum k_{\text{пов}}),$$

где:

ДО - должностной оклад с учетом объема фактической учебно-тренировочной нагрузки и повышающих коэффициентов;

ДО_{баз} - базовый должностной оклад;

- сумма повышающих коэффициентов, указанных в пункте 4.7 настоящего Положения.

n₁ n₂, ... n_n - количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

k₁ k₂, ... k_n - расчетные нормативы за подготовку одного обучающегося по каждому этапу (периоду) подготовки;

v₁, v₂, ... v_n - коэффициенты участия тренера в реализации учебно-тренировочного плана.

При расчете должностного оклада коэффициент участия применяется только в случае, если тренер-преподаватель (включая старшего) осуществляет работу с группой в меньшем объеме, чем установленный программой объем работы на определенном этапе (периоде) подготовки. Данный коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$$v = \frac{t_{\text{раб}}}{t_{\text{прогр}}},$$

где:

v - коэффициент участия тренера (включая старшего) спортивной сборной команды Белгородской области по виду спорта, тренера-преподавателя (включая старшего) в реализации учебно-тренировочного плана;

$t_{\text{раб}}$ - установленный работнику объем работы с группами по каждому этапу (периоду) подготовки;

$t_{\text{прогр}}$ - объем работы с группами, установленный по программе на определенном этапе (периоде) подготовки.

4.13. Расчетные нормативы за подготовку одного обучающегося приведены в таблице № 3.

Таблица N 3

Размеры расчетных нормативов за подготовку одного занимающегося

Этап подготовки	Период	Расчетный норматив за подготовку одного занимающегося, %		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный этап, проведение занятий физкультурно-спортивной направленности по месту проживания граждан	Весь период	2,2	2,2	2,2
Этап начальной подготовки	До 1 года	3	3	3
	Свыше 1 года	6	5	4
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До 2 лет (начальная специализация)	9	8	7
	Свыше 2 лет (углубленная специализация)	15	13	11
Этап совершенствования спортивного мастерства (ССМ)	До 1 года	24	21	18
	Свыше 1 года	39	34	29
Этап высшего спортивного мастерства (ВСМ)	Весь период	50	45	40

Примечание к таблице N 3:

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- к I группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта, кроме игровых видов спорта;
- к II группе относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);
- к III группе относятся все виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

4.14. На спортивно-оздоровительном этапе проведения занятий физкультурно-спортивной направленности по месту проживания граждан и этапе начальной подготовки (период до 1 года) расчет должностного оклада также может производиться в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной нагрузки. При почасовом методе расчет должностного оклада производится по формуле:

$$DO = (DO_{\text{баз}} * t_{\text{раб}} / 24) * (1 + \sum k_{\text{пов}}),$$

где:

ДО - должностной оклад;
 ДО_{баз} - базовый должностной оклад;
 t_{раб} - количество часов в неделю, проводимых тренером (включающего старшего), тренером-преподавателем учебно-тренировочных занятий согласно утвержденному в организации расписанию учебно-тренировочных занятий;

$\sum k_{пов}$ - сумма повышающих коэффициентов, указанных в пункте 4.7 настоящего Положения.

Почасовой метод расчета должностного оклада устанавливается руководителем организации по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации.

Расчетный норматив за подготовку одного занимающегося на спортивно-оздоровительном этапе повышается на 0,5 процента за каждые 2 года работы тренера с группой.

4.15. Оплата труда специалистов, осуществляющих работу в области физической культуры и спорта, при работе с инклюзивными группами, включающими в себя как лиц с ограниченными возможностями здоровья, так и лиц без таких ограничений, осуществляется исходя из расчетных нормативов за подготовку одного обучающегося, приведенных в таблицах № 3 и № 4.

Таблица N 4

Размеры расчетных нормативов за подготовку одного занимающегося - инвалида и лица с ограниченными возможностями здоровья

Этап подготовки	Период	Расчетный норматив за подготовку одного занимающегося - инвалида и лица с ограниченными возможностями здоровья, %			
		Спорт слепых	Спорт глухих	Спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	Спорт ментальных инвалидов
Спортивно-оздоровительный этап; проведение занятий физкультурно-спортивной направленности по месту проживания граждан	Весь период	5,6	2,8	6,7	3,3
Этап начальной подготовки	До 1 года	6,7	2,8	6,7	3,3
	Свыше 1 года	10,0	5,0	12,5	5,6
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До 1 года	16,7	7,4	22,2	8,5
	2 и 3 год	33,3	12,5	33,3	16,7
	Свыше 3 лет	37,0	18,5	37	22,2
Этап ССМ	До 1 года	50,0	25	50	33,3
	Свыше 1 года	50,0	33,3	50	33,3
Этап ВСМ	Весь период	55,0	45,0	55,0	45,0

4.16. В организации за счет средств бюджета Алексеевского городского округа и средств, полученных от деятельности, приносящей доход, реализуются дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, в основе которых лежит учебно-тренировочный процесс.

4.17. Возраст лиц, поступающих, а также уже обучающихся в организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, наполняемость спортивных групп и режим спортивной подготовки определяются федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

4.18. В случаях отсутствия федеральных стандартов спортивной подготовки для определения наполняемости групп и определения максимального объема учебно-тренировочной нагрузки рекомендуется руководствоваться таблицей № 5

Таблица N 5

**Рекомендации по наполняемости групп и определению
максимального объема недельной учебно-тренировочной нагрузки
на каждом этапе спортивной подготовки**

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальная наполняемость группы (человек)	Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав группы (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки в неделю в астрономических часах
1	2	3	4	5	6
Спортивно-оздоровительный этап; проведение занятий физкультурно-спортивной направленности по месту проживания граждан	Весь период	20	20 - 25	30	до 6
Этап начальной подготовки	До 1 года	15	16 - 18	25	6
	Свыше 1 года	14	15 - 16	20	8
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До 2-х лет (начальная специализация)	10	12 - 14	16	12
	Свыше 2-х лет (углубленной специализации)	8	10 - 12	14	18

Этап ССМ	Весь период	1	8	10	24
Этап ВСМ	Весь период	1	3	8	32

Примечание к таблице № 5:

1. В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

2. По дополнительным образовательным программам спортивной подготовки допускается проведение учебно-тренировочных занятий одновременно с обучающимися из разных групп.

При этом необходимо соблюдать все перечисленные ниже условия:

- разница в уровне подготовки обучающихся не превышает двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий;

- не превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения;

- не превышен максимальный количественный состав объединенной группы, рассчитываемый в соответствии с пунктом 3 примечания к таблице № 5.

3. При проведении занятий с обучающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в графе 5 таблицы № 5.

4. В группах спортивно-оздоровительного этапа проведения занятий физкультурно-спортивной направленности по месту проживания граждан с целью большего охвата обучающихся максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10 процентов от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25 процентов от годового учебно-тренировочного объема.

5. Кроме основного тренера (включая старшего), тренера-преподавателя (включая старшего) к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры (включая старшего), тренеры-преподаватели (включая старшего) по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и др.) при условии их одновременной работы с обучающимися. Порядок их привлечения и оплаты труда определяется организацией по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации.

4.19. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, проходящих спортивную подготовку, дополнительные образовательные программы спортивной подготовки разрабатываются на основе федеральных стандартов спортивной подготовки по спорту инвалидов.

Комплектование групп спортивной подготовки, а также планирование учебно-тренировочных занятий (по объему и интенсивности учебно-тренировочных нагрузок разной направленности) по адаптивным видам спорта осуществляются в соответствии с гендерными и возрастными особенностями развития, функциональными группами, нозологическим принципом, а также индивидуальными особенностями ограничения в состоянии здоровья.

4.20. В случаях отсутствия специальных федеральных стандартов спортивной подготовки для определения наполняемости групп и определения максимального объема учебно-тренировочной нагрузки рекомендуется руководствоваться таблицей № 6.

Таблица N 6

Рекомендации по наполняемости групп и определению максимального объема недельной учебно-тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Этап спортивной подготовки	Период	Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав группы (человек)				Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки в неделю в астрономических часах, в т.ч. по индивидуальным планам
		Спорт слепых	Спорт глухих	Спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата	Спорт ментальных инвалидов	

1	2	3	4	5	6	7
Спортивно-оздоровительный этап; проведение занятий физкультурно-спортивной направленности и по месту проживания граждан	Весь период	6	12	5	10	до 6
Этап начальной подготовки	До 1 года	5	12	5	10	6
	Свыше 1 года	5	10	4	9	9
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До 1 года	4	9	3	8	12
	2 и 3 год	3	8	3	6	18
	Свыше 3 лет	3	6	2	5	20
Этап ССМ	До 1 года	2	4 - 5	2	3 - 4	24 (до 6)
	Свыше 1 года					28 (до 10)
Этап ВСМ	Весь период	2	3	2	3	32 (до 12)

Примечание к таблице № 6:

На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру (включая старшего, тренеру-преподавателю (включая старшего) как тренеры (включая старшего), тренера-преподаватели (включая старшего) по смежным видам спорта, так и специалисты, непосредственно обеспечивающие учебно-тренировочный процесс, в том числе психологи, сурдопереводчики, спортсмены-ведущие и иные специалисты.

Порядок их привлечения и оплаты труда определяется организацией по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации.

Для обучающихся с тяжелыми сочетанными поражениями формирование групп по численности осуществляется в индивидуальном порядке.

В случае объединения в одну группу разных по возрасту, функциональному классу или уровню спортивной подготовленности разницу в степени функциональных возможностей не рекомендуется превышать трех функциональных классов, а разницу в уровне спортивной подготовленности – двух спортивных разрядов (званий).

Недельный режим учебно-тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки, задач подготовки.

4.21. Тарифицирование работников осуществляется ежегодно на основании плана комплектования групп по видам спорта.

4.22. В отдельных случаях при заключении трудового договора с тренером (включая старшего), тренером-преподавателем (включая старшего) высокой квалификации для подготовки спортсмена (спортсменов) высокого класса допускается установление оплаты труда тренера (включая старшего), тренера-преподавателя (включая старшего) в «твердой» денежной сумме, размер которой и условия труда согласовываются с министерством спорта Белгородской области.

5. Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей

5.1. Организации относятся к одной из четырех групп по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией.

5.2. Отнесение организаций к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов оценки сложности руководства организацией по показателям, представленным в таблице

Показатели отнесения организаций
к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество занимающихся	За каждого занимающегося	0,5
2	Количество работников	За каждого работника	1
3	Количество работников, имеющих I квалификационную категорию	За каждого работника	0,5
4	Количество работников, имеющих высшую квалификационную категорию	За каждого работника	1
5	Круглосуточное пребывание занимающихся в физкультурно-спортивных организациях	За наличие до 4-х групп	10
		За наличие 4-х и более групп	30
6	Наличие в организации групп на этапах подготовки:		
6.1	Спортивно-оздоровительный этап	За каждую группу	5
6.2	Этап начальной подготовки	За каждого занимающегося дополнительно	0,3
6.3	Учебно-тренировочный этап	За каждого занимающегося дополнительно	0,5
6.4	Этап ССМ	За каждого занимающегося дополнительно	2,5
6.5	Этап ВСМ	За каждого занимающегося дополнительно	4,5
7	Наличие оборудованных и используемых в учебно-тренировочном процессе (в т.ч. арендуемых): спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	15
8	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта (кабинета), оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
9	Наличие на балансе организации и арендуемых автотранспортных средств	За каждую единицу	3 (в сумме не более 20)

5.3. Показатели и порядок отнесения спортивных сооружений, являющихся структурными подразделениями организаций, к группам по оплате труда руководителей определяются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пунктах 5.2 и 5.3 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, орган исполнительной власти Алексеевского городского округа в сфере физической культуры и спорта определяет

их перечень.

За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов. Количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные показатели в пунктах 5.2 и 5.3 настоящего Положения.

5.5. При установлении группы по оплате труда руководителей работников контингент обучающихся организации определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года. При этом в списочном составе обучающихся в нескольких видах спорта учитываются один раз

5.6. Группа по оплате труда руководителей областных организаций устанавливается не чаще одного раза в год органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации.

5.7. Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.8. Установление объемных показателей для отнесения организации к одной из четырех групп по оплате труда руководителей, открытие (сохранение) групп совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства подлежит обязательному согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.9. Муниципальные физкультурно-спортивные организации относятся к группе по оплате труда руководителей по объемным показателям не ниже II группы.

5.10. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5.11. Группа по оплате труда для руководителей работников организаций устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов согласно таблице N 8.

Таблица N 8

Группы по оплате труда руководителей организаций

N п/п	Организация	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	Физкультурно-спортивные организации	Свыше 350	251 - 350	До 250	-

5.12. Должностные оклады руководителей работников организации устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации согласно таблице № 9.

5.13. Отделы в учреждениях с назначением начальника отдела формируются в количестве не менее трех специалистов (работников) в подчинении. Отделы формируются исходя из схожих трудовых функций специалистов (работников) в отделе либо схожих направлений деятельности специалистов (работников). В случае формирования отдела в количестве пяти и более специалистов (работников) может вводиться должность заместителя начальника отдела

Должностные оклады руководителей работников организаций

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор физкультурно-спортивной организации (директор центра):				
	- высшей квалификационной категории	17 359	15 706	14 547	13 555
	- первой квалификационной категории	15 706	14 547	13 555	12 563
	- второй квалификационной категории	14 547	13 555	12 563	11 738

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
2.	Заместитель директора, руководитель структурного подразделения (центра):				
	- высшей квалификационной категории	13 060	11 738	10 910	10 249
	- первой квалификационной категории	11 738	10 910	10 249	9 423
	- второй квалификационной категории	10 910	10 249	9 423	8 597
3.	Главный экономист (инженер, механик), старший мастер, начальник аналитического (планово-экономического, информационно-аналитического) отдела:				
	- имеющий высшее профессиональное образование	13 060	11 738	10 910	10 249
	- имеющий среднее профессиональное образование	11 738	10 910	10 249	9 423
4.	Заведующий объектом спорта (спортивным сооружением):				
	- имеющий высшее профессиональное образование	11 738	10 910	10 249	9 423
	- имеющий среднее профессиональное образование	10 910	10 249	9 423	8 597

Примечания к таблице № 9:

Должностной оклад руководителей и специалистов спортсооружений, являющихся структурными подразделениями муниципальных организаций, отнесенных к группам по оплате труда ниже IV группы, снижается на 10 процентов за каждую.

Должностные оклады заместителей руководителей, главных экономистов организаций могут устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений, заместителей главных экономистов могут устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов их непосредственных руководителей.

Должностные оклады руководителей, заместителей руководителей организаций, осуществляющих деятельность по содержанию, эксплуатации, материально-техническому обеспечению и обслуживанию многофункциональных спортивных комплексов вместимостью не менее 7500 зрительских мест, устанавливаются в соответствии с высшей квалификационной категорией.

6. Размеры, порядок и условия установления работникам организации гарантированных надбавок

6.1. Гарантированные надбавки устанавливаются работникам организации за специфику работы в соответствующей организации в процентах от базового должностного оклада (тренерам (включая старшего)

спортивной сборной команды Белгородской области по виду спорта, тренерам-преподавателям (включая старшего) – с учетом учебно-тренировочной нагрузки).

6.2. Гарантированные надбавки подразделяются на следующие виды:

6.2.1. За внедрение Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (далее – комплекс ГТО).

Гарантированная надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя, инструкторам-методистам, специалистам и другим работникам организаций, на которых возложена функция внедрения комплекса ГТО, в размере от 25 до 100 процентов.

6.2.2. За особые условия труда.

Гарантированная надбавка устанавливается работникам организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов.

Перечень должностей работников организации, которым может устанавливаться данная надбавка: «директор», «заместитель директора», «главный экономист», «старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре», «инструктор-методист», «тренер (включая старшего) спортивной сборной команды Белгородской области по виду спорта, тренер-преподаватель (включая старшего)», «психолог», «водитель».

6.2.3. Гарантированная надбавка молодому специалисту.

Молодому специалисту устанавливается гарантированная надбавка в размере 30 процентов базового должностного оклада.

Статус молодого специалиста определяется как совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательной организации со дня заключения трудового договора с работодателем.

Под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную физкультурно-спортивную организацию Алексеевского городского округа в течение года после получения соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации.

Статус однократно действителен в течение 3 лет с даты заключения с сотрудником трудового договора.

В случае перевода молодого специалиста из одной организации отрасли в другую статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных тридцати пяти лет) в случае:

- призыва на военную службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5-8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для лиц, завершивших обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

6.2.4. Гарантированная надбавка за организацию и обеспечение подготовки спортивного резерва, координацию деятельности физкультурно-спортивных организаций по подготовке спортивного резерва при работе с инклюзивными группами, включающими в себя как лиц с ограниченными возможностями здоровья, так и лиц без таких ограничений.

Гарантированная надбавка устанавливается работникам при работе с инклюзивными группами, включающими в себя как лиц с ограниченными возможностями здоровья, так и лиц без таких ограничений (за исключением обслуживающего и технического персонала), в размере до 20 процентов.

Гарантированная надбавка устанавливается работникам областного центра спортивной подготовки (за исключением обслуживающего персонала) в размере от 50 до 150 процентов.

6.2.5. За работу в сельской местности.

Гарантированная надбавка устанавливается работникам организации, расположенной в сельской местности, в размере 25 процентов.

6.2.6. Руководителю, административному персоналу, специалистам, служащим, вспомогательному персоналу, техническим исполнителям и обслуживающему персоналу организаций, осуществляющих деятельность по содержанию, эксплуатации, материально-техническому обеспечению и обслуживанию многофункциональных спортивных комплексов вместимостью не менее 7500 зрительских мест, устанавливается гарантированная надбавка за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности в следующих размерах:

- директору – 500 процентов базового должностного оклада;
- заместителям руководителя, начальникам отделов, врачам, ведущим юристам – 250 процентов базового должностного оклада;
- административному персоналу, специалистам, служащим – 150 процентов базового должностного оклада;
- обслуживающему, вспомогательному персоналу и техническим исполнителям – 50 процентов базового должностного оклада.

6.2.7. В соответствии с [ч. 3 ст. 133](#) ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В случае, если при расчете заработной платы работника всех необходимых выплат (оклад, надбавки за стаж, стимулирующая выплата, прочие доплаты и надбавки), которые являются составной частью оплаты труда, сумма заработной платы ниже установленного МРОТ, то работнику производится доплата до МРОТ. Выплата производится каждому работнику в сумме разницы начисленной заработной платы и суммы минимального размера оплаты труда. Доплата до МРОТ производится на основании локального акта организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

7. Размеры, порядок и условия установления работникам организации выплат компенсационного характера

7.1. Размеры и условия установления и осуществления выплат компенсационного характера работникам организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Работникам организации могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, вечернее время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с разделением рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

7.3. Выплаты работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, или специальной оценки условий труда, проведенной соответствующим уполномоченным органом.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится работникам организации в размере от 4 до 12 процентов от базового должностного оклада.

Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда для указанных категорий работников (за исключением руководителя организации) устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников организации. Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда руководителя организации устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, с учетом мнения представительного органа работников организации.

7.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику организации при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику организации при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов от часовой ставки (базового должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

7.8. Доплата за работу в вечернее время производится тренерам (включая старшего), тренерам-преподавателям (включая старшего) за каждый час работы в вечернее время в размере до 50 процентов стоимости одного часа рабочего времени, исходя из базового должностного оклада. Расчет доплаты за работу в вечернее время производится по формуле:

$$ЗП_{\text{веч}} = T_{\text{фo}} * ДО_{\text{баз}} / Н_{\text{рв}} * X\%, \text{ где:}$$

$N_{\text{рв}}$ = (40 ч / 6 ч) * количество рабочих дней в текущем месяце;

$ЗП_{\text{веч}}$ - заработная плата за работу в вечернее время (рубль);

$ДО_{\text{баз}}$ - базовый должностной оклад (рубль);

$T_{\text{фo}}$ - количество фактически отработанных часов в вечернее время в текущем месяце (астрономический час);

$N_{\text{рв}}$ - норма рабочего времени в вечернее время в текущем месяце (астрономический час).

$X\%$ - процент стоимости одного часа вечернего рабочего времени.

Вечерним считается время с 20:00 часов до 22:00 часа. Организация ведет строгий учет работы в вечернее время отдельным табелем учета работы в вечернее время.

7.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

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.

7.10. Сверхурочной работой является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени, сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, локальным актом организации или трудовым договором.

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

8. Размеры, порядок и условия установления работникам организации выплат стимулирующего характера

8.1. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества учебно-тренировочного процесса, развитии творческой активности и инициативы, поощрения за индивидуальные результаты работы.

8.2. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются приказом руководителя в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.3. Стимулирующие выплаты руководителя организации устанавливаются приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

8.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда планируется:

- для центра спортивной подготовки - в размере от 100 до 120 процентов от базовых должностных окладов работников организации по штатным единицам;

- структурных подразделений физкультурно-спортивных организаций, финансируемых за счет

средств от приносящей доход деятельности, - в размере от 100 до 120 процентов от базовых должностных окладов работников организации по штатным единицам;

- для физкультурно-спортивных организаций - в размере от 70 до 150 процентов от базовых должностных окладов работников организации по штатным единицам (с учетом оплаты труда за одного занимающегося) и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТст} = \sum \text{ДО}_{\text{баз}} * (\text{РФОТст}/100\%),$$

где:

$\sum \text{ДО}_{\text{баз}}$ - сумма базовых должностных окладов работников организации по штатным единицам (с учетом оплаты труда за одного занимающегося);

РФОТст - размер стимулирующей части фонда оплаты труда организации, в процентах.

8.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, планируется в размере до 85 процентов и рассчитывается по вышеуказанной формуле и в соответствии с порядком, предусмотренным в пункте 8.4 настоящего раздела.

8.6. Порядок, условия предоставления, размер, виды и основания для снижения размера выплат стимулирующего характера работникам организации определяются настоящим Положением, а также положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников организации, утвержденным в установленном порядке руководителем организации и согласованным с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, иными локальными актами организации и (или) коллективным договором.

При условии увеличения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года проводится внеочередное заседание по распределению стимулирующей части оплаты труда.

8.7. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

8.7.1. За опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды:

- за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»;

- за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

- за спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»;

- за Почетную грамоту, Благодарность Министерства спорта Российской Федерации и иные ведомственные награды.

Конкретный размер выплат устанавливается организацией исходя из финансовых возможностей.

8.7.2. Доплата за стаж работы.

Доплата за непрерывный стаж работы в организации устанавливается в процентах от базового должностного оклада в следующих размерах:

- при стаже от 1 до 5 лет – 5 процентов;

- при стаже от 5 до 10 лет – 10 процентов;

- при стаже от 10 до 15 лет – 15 процентов;

- при стаже свыше 15 лет – 20 процентов.

Доплата медицинским работникам, состоящим в штате физкультурно-спортивной организации, в зависимости от величины общего медицинского стажа работы устанавливается в процентах от базового должностного оклада

в следующих размерах:

- при стаже от 3 до 5 лет – 20 процентов;

- при стаже свыше 5 лет – 30 процентов.

В случае если сотрудник был уволен в порядке перевода, при определении стажа в новой организации стаж на предшествующем месте работы для назначения данной выплаты сохраняется.

В непрерывный стаж работы для установления доплаты за стаж работы включаются периоды работы в муниципальных и государственных (областных) физкультурно-спортивных организациях Белгородской области.

8.7.3. Выплата стимулирующего характера за результаты труда.

Выплата стимулирующего характера за результаты труда производится с учетом специфики, объема, качества и эффективности выполняемых работ на основе критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников, их размер и сроки устанавливаются и утверждаются приказом руководителя организации на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителя, их размер и сроки устанавливаются и утверждаются приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации.

8.7.4. Выплата стимулирующего характера за результативное участие в подготовке спортсмена (команды).

Стимулирующие выплаты работникам организации за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса как обучающегося в данной организации, так и ранее проходившего подготовку либо переданного для дальнейшего прохождения в другую организацию устанавливаются в процентах от должностного оклада по соответствующей должности.

Распределение стимулирующих выплат работникам организации за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса производится с учетом мнения представительного органа работников организации.

Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливаются:

- производится тренерам (включая старшего), тренерам-преподавателям (включая старшего);
- руководителям организации (директор, заместители директора);
- специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на соревнованиях (инструкторы-методисты и иные специалисты).

Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке приведены в таблице № 11.

Таблица N 11

Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды)

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				Тренерскому составу	Руководителям и иным специалистам
1	2	3	4	5	6
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2 - 3	до 160	до 16	до 8
		4 - 6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2 - 3	до 100	до 10	до 5
		4 - 6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3

1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 6 спортсменов включительно (за исключением видов спорта, которыми занимаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья)					
2.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2.4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-

	спортивные соревнования	участие	-	-	-
2.5	Чемпионат и первенство Белгородской области	1	до 30	до 2	до 1
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 6 спортсменов					
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
		4 - 6	-	-	-
		участие	-	-	-
3.5	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Чемпионате и Первенстве Белгородской области	1	до 30	до 2	до 1
		2-3	до 25	до 2	до 1
4. Прочее					
4.1	Зачисление в постоянный состав профессиональных клубов (1,2,3 лига	-	до 50	до 5	до 3

(дивизион), профессиональной образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта и реализующей программы спортивной подготовки (далее - профессиональной образовательной организации), школы- интернаты спортивного профиля, детского футбольного центра, спортивной школы (СШ, СШОР) при профессиональных клубах				
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

8.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- основному тренеру (включая старшего), тренеру-преподавателю (включая старшего) в соответствии с графой 4 таблицы № 11;
- спортсмену, спортсмену-инструктору в соответствии с графой 4 таблицы № 11;
- второму тренеру (включая старшего), тренеру-преподавателю (включая старшего) в соответствии с графой 5 таблицы № 11;
- руководителям организации и специалистам в соответствии с графой 6 таблицы № 11..

8.9. Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала квартала, (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Момент, с которого начинает выплачиваться стимулирующая выплата за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, устанавливается локальным нормативным актом организации

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

Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и учебно-тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, в течение первых 4 лет устанавливается стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) в размере до 50 процентов. Размер, условия и порядок назначения стимулирующей выплаты определяются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В годовом фонде оплаты труда организации формируются средства на стимулирующие выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, интенсивность и высокие результаты работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта. Указанные средства предусматриваются в объеме до 20 процентов от фонда оплаты труда.

8.11. 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 исчисление срока его действия.

8.12. Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника спортсмен показал спортивный результат ниже уровнем, то

стимулирующая выплата по данному результату устанавливается по окончании действующей, а срок ее действия определяется по следующей формуле:

$$C_{\text{св2}} = C^* - C_{\text{св1(о)}},$$

где:

$C_{\text{св2}}$ - устанавливаемый срок действия стимулирующей выплаты по занятому результату ниже уровнем в период действия установленной стимулирующей выплаты;

C^* - срок действия стимулирующей выплаты по занятому результату ниже уровнем (один календарный год, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса);

$C_{\text{св1(о)}}$ - оставшийся срок действия установленной стимулирующей выплаты.

8.13. По неолимпийским видам спорта, включенным во Всероссийский реестр видов спорта, стимулирующие выплаты устанавливаются согласно таблице N 11 с понижающим коэффициентом от 0,5 до 0,75. Таким образом, размер стимулирующей выплаты, определенный в соответствии с таблицей N 11, умножается на понижающий коэффициент. Размер понижающего коэффициента устанавливается локальным нормативным актом организации.

8.14. Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, могут устанавливаться стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки (с этапа начальной подготовки на учебно-тренировочный этап, с учебно-тренировочного этапа на этап совершенствования спортивного мастерства, с этапа совершенствования спортивного мастерства на этап высшего спортивного мастерства), в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации. Стимулирующие выплаты устанавливаются в течение 4 последующих лет с момента передачи спортсмена при ежегодном подтверждении или улучшении спортсменом его спортивного результата.

Размер, условия и порядок назначения стимулирующей выплаты определяются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

8.15. Если спортсмен перешел к другому тренеру-преподавателю и показал более высокий результат (в случае если тренеры работают в разных организациях), то первому тренеру-преподавателю, проработавшему со спортсменом 3 года и более, устанавливается стимулирующая выплата в полном объеме в соответствии с таблицей № 11.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в течение последующих четырех лет со дня официальной передачи спортсмена.

8.16. Если тренер-преподаватель, передавший спортсмена, и последний тренер-преподаватель работают в одной организации, размер стимулирующей выплаты делится между тренерами-преподавателями. Размеры (пропорции) стимулирующей выплаты в данном случае определяются локальным нормативным актом организации.

8.17. Если подготовка обучающегося осуществляется с применением бригадного метода работы, стимулирующая выплата, установленная в соответствии с графой 4 таблицы № 11, распределяется между членами бригады (тренерами-преподавателями) на основании соответствующего положения о бригадном методе работы.

8.18. Стимулирующие выплаты тренеру-преподавателю за участие спортсменов в составе команды устанавливаются согласно доле участия спортсменов в команде. Доля участия определяется путем деления количества спортсменов данного тренера-преподавателя на общее количество членов команды.

8.19. По результатам участия в межрегиональных и всероссийских соревнованиях в единоборствах стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом следующих требований: приняли участие не менее 5 субъектов страны, не менее 6 участников в весе, проведено спортсменом не менее 3 поединков.

8.20. По результатам участия в соревнованиях регионального уровня стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом следующих требований:

- в индивидуальных, личных видах спорта приняли участие не менее 6 участников в дисциплине не менее чем из 4 муниципальных образований области;

- в командных, командных игровых видах спорта приняли участие не менее 4 команд не менее чем из 3 муниципальных образований Белгородской области.

8.21. Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены с учетом особенностей вида спорта, специфики упражнений, весовых категорий, уровня результатов выступлений и конкретного вклада каждого тренера.

8.22. Стимулирующие выплаты тренеру-преподавателю устанавливаются при условии предшествующей работы спортсмена под его руководством не менее 2 лет. В случае работы тренера-преподавателя менее 2 лет со спортсменом стимулирующая выплата устанавливается в соответствии с графой 5 таблицы № 11.

8.23. Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) в спорте инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья приведены в таблице N 12.

Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) в спорте инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды)		Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
			Паралимпийские, Сурдлимпийские виды спорта	Прочие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта	Паралимпийские, Сурдлимпийские виды спорта	Прочие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта
1	2	3	4	5	6	7
1	Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1	до 200	-	до 15	-
		2 - 3	до 150	-	до 10	-
2	Чемпионат мира, Европы	1	до 150	до 100	до 10	до 7
		2	до 140	до 90	до 9	до 6
		3	до 130	до 80	до 9	до 5
3	Кубок мира (финал)	1 - 3	до 120	до 90	до 8	до 6
4	Кубок Европы (финал)	1 - 3	до 110	до 80	до 7	до 5
5	Чемпионат России	1	до 100	до 90	до 7	до 5
		2	до 90	до 75	до 6	до 5
		3	до 70	до 70	до 5	до 5
6	Кубок России (финал)	1	до 80	до 60	до 5	до 4
7	Финалы официальных всероссийских Спартакиад, Первенства России, Финалы официальных Всероссийских соревнований среди спортивных школ, Всероссийские игры глухих	1 - 3	до 80	до 70	до 5	до 4
8	Первенство мира, Европы	1	до 90	до 80	до 6	до 5
		2	до 85	до 75	до 6	до 5

		3	до 80	до 70	до 5	до 4
9	Чемпионат и Первенство Центрального федерального округа Российской Федерации и ведомств, зональные соревнования первенства Центрального федерального округа Российской Федерации (финал)	1 - 2	до 50	до 40	до 3	до 2
10	Чемпионаты и Первенства Белгородской области	1	до 30	до 20	до 2	до 1

8.24. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- основному и второму тренеру-преподавателю в соответствии с графами 4 и 5 таблицы № 12;
- спортсмену, спортсмену-инструктору, спортсмену-ведущему в соответствии с графами 4 и 5 таблицы № 12;
- руководителям организации и специалистам в соответствии с графами 6 и 7 таблицы № 12.

8.25. Пункты 8.9, 8.10, 8.12 – 8.16, 8.18 – 8.22 настоящего раздела применяются также к таблице № 12.

8.26. Выплаты стимулирующего характера (размер выплат) заместителям руководителей организаций, главному экономисту устанавливаются с учетом эффективности их работы по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

9. Порядок и условия премирования работников организаций

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», за счет стимулирующего фонда, экономии по фонду оплаты труда и средств, полученных от приносящей доход деятельности, в организации могут быть установлены премии.

Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает руководитель организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

В организации одновременно могут быть введены несколько премий:

- премия по итогам работы за год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за участие в инновационной (экспериментальной, проектной) деятельности;
- премия за знаки отличия комплекса ГТО (за золотой знак отличия, серебряный знак отличия)
- премия к праздникам.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

9.2. Премия по итогам работы за год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

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 труда;

- проведение качественной подготовки мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение периода, за который назначается премия, в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за год выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда при наличии экономии фонда оплаты труда, рассчитанного на день принятия локального акта организации.

Конкретный размер премии определяется в процентах к должностному окладу работника. Премия по итогам работы за период год выплачивается работникам по основной должности (без внешних и внутренних совместителей). Работнику, вновь поступившему и проработавшему неполный учетный период, но не менее 8 месяцев, годовая премия может быть выплачена пропорционально отработанному им времени.

9.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области, Алексеевского городского округа:

- при поощрении Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении знаками отличия Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;
- при награждении Почетной грамотой Министерства спорта Российской Федерации и министерства спорта Белгородской области;
- при награждении Почетной грамотой Алексеевского городского округа.

9.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

9.5. Работникам учреждения может выплачиваться премия в связи с профессиональными праздниками (День физкультурника), ко дню защитника Отечества (23 февраля), Международному женскому дню (8 Марта), а также за организацию проведения торжественных мероприятий, посвященных празднованию годовщины Дня образования города Алексеевка.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

9.6. Работникам учреждения могут выплачиваться премии за знаки отличия ГТО в каждой возрастной группе (ступени комплекса ГТО) в следующих размерах:

- за золотой знак отличия ГТО – в размере до одного должностного оклада;
- за серебряный знак отличия ГТО – в размере до 50 процентов должностного оклада.

9.7. Премии работникам учреждения выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, рассчитанного на день принятия локального акта организации.

9.8. Премирование руководителя организации производится по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации.

9.9. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

9.10. Условия, размер и порядок осуществления премирования закрепляются локальным актом организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

9.11. Размеры премирования работников организации согласовываются с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

10. Материальная помощь.

Основания, размеры и порядок выплат материальной помощи

10.1. За счет экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

10.2. Для назначения выплаты материальной помощи работник организации подает заявление с подтверждающими документами, являющимися основанием для назначения выплаты материальной помощи.

Материальная помощь может оказываться в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- при бракосочетании впервые;
- при длительной болезни сотрудника и дорогостоящем лечении;

- смерть близких родственников (супруг, супруга, родители, дети).

10.3. Размер выплаты материальной помощи определяется локальным актом организации с учетом мнения представительного органа работника. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда, рассчитанного на день принятия локального акта организации.

11. Дополнительные меры поддержки граждан, принимающих участие в специальной военной операции на территории Украины.

11.1 Учреждению физкультурно-спортивной направленности, расположенному на территории Алексеевского городского округа, работники которой принимают участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации (далее – военная служба) или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, обеспечивать приостановление действия трудовых договоров на период прохождения работниками военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

11.2. Учреждению физкультурно-спортивной направленности, расположенному на территории Алексеевского городского округа, производить выплаты в размере не ниже средней заработной платы работникам, которые принимают участие в специальной военной операции на территории Украины в период прохождения ими военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

11.3. Органу власти, осуществляющему функции и полномочия учредителя муниципальной организации физкультурно-спортивной направленности, в рамках полномочий принять меры по обеспечению руководителями данных учреждений выплат в размере не ниже средней заработной платы работникам, указанным в пункте 11.1. данного раздела, в период прохождения ими военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

11.4. Приостановление действия трудовых договоров осуществляется по заявлению работников, указанных в пункте 11.1 настоящего Положения.

Работникам, которые принимают участие в специальной военной операции на территории Украины в период прохождения ими военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации обеспечивается ежемесячные выплаты в размере не ниже средней заработной платы в период прохождения ими военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Приложение N 1

**к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Алексеевская спортивная школа»
Алексеевского городского округа**

**Размеры базовых должностных окладов
работников**

N п/п	Наименование должностей работников организаций	Размер базового должностного оклада, руб.
1.	Административный персонал	
1.1	Заведующий хозяйством	8283
1.2	Заведующий складом	8283
1.3	Заведующий общежитием: - при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к III группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к II группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к I группе по оплате труда руководителей	8283 8613 9746
1.4	Заведующий столовой: - при выполнении обязанностей заведующего столовой, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей заведующего столовой, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей; - при выполнении обязанностей заведующего столовой, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	8283 9017 10511
1.5	Начальник отдела: - при выполнении обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;	8283

	- при выполнении обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;	8853
	- при выполнении обязанностей начальника отдела учреждения, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей	9746
1.6	Заведующий производством (шеф-повар):	8802
1.7	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части):	
	- в организациях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	10156
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	10982
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	11846
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	12768
2.	Специалисты, служащие и вспомогательный персонал	
2.1	Инструктор по адаптивной физической культуре:	
	- без квалификационной категории и не имеющий высшего профессионального образования;	8715
	- без квалификационной категории и имеющий высшее профессиональное образование;	9559
	- имеющий I квалификационную категорию;	10317
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11116
2.2	Инструктор по спорту:	
	- без квалификационной категории и не имеющий высшего профессионального образования;	8715
	- без квалификационной категории и имеющий высшее профессиональное образование;	9559
	- имеющий I квалификационную категорию;	10317
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11116
2.3	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре:	
	- без квалификационной категории;	9559
	- имеющий II квалификационную категорию;	10317
	- имеющий I квалификационную категорию;	11116
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11961
2.4	Инструктор-методист физкультурно-спортивной организации:	
	- без квалификационной категории;	9559
	- имеющий II квалификационную категорию;	10317

	- имеющий I квалификационную категорию;	11116
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11961
2.5	Инструктор тренажерного зала:	8260
	- без квалификационной категории;	8916
	- имеющий II квалификационную категорию;	9606
	- имеющий I квалификационную категорию;	10337
	имеющий высшую квалификационную категорию	
2.6	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре:	8260
	- без квалификационной категории;	8916
	- имеющий II квалификационную категорию;	9606
	- имеющий I квалификационную категорию;	10337
	- имеющий высшую квалификационную категорию	
2.7	Тренер-преподаватель (в том числе старший тренер-преподаватель):	8260
	- без квалификационной категории;	8916
	- имеющий II квалификационную категорию;	9606
	- имеющий I квалификационную категорию;	10337
	- имеющий высшую квалификационную категорию	
2.8	Тренер (тренер-хореограф):	8260
	- без квалификационной категории;	8916
	- имеющий II квалификационную категорию;	9606
	- имеющий I квалификационную категорию;	10337
	- имеющий высшую квалификационную категорию	
2.9	Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре:	9559
	- без квалификационной категории;	10317
	- имеющий II квалификационную категорию;	11116
	- имеющий I квалификационную категорию;	11961
	- имеющий высшую квалификационную категорию	
2.10	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивной организации:	9559
	- без квалификационной категории;	10317
	- имеющий II квалификационную категорию;	11116
	- имеющий I квалификационную категорию;	

	- имеющий высшую квалификационную категорию	11961
2.11	Старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8260 8916 9606 10337
2.12	Тренер спортивной сборной команды Белгородской области по виду спорта (в том числе тренер спортивной сборной команды Белгородской области по виду спорта): - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8260 8916 9606 10337
2.13	Главный тренер (в том числе спортивной сборной команды Белгородской области (по виду спорта)): - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8892 9599 10341 11126
2.14	Аналитик (по виду или группе видов спорта): - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	9559 10317 11116 11961
2.15	Спортсмен	10409
2.16	Спортсмен-ведущий	10409
2.17	Спортсмен-инструктор	10409
2.19	Специалист по антидопинговой деятельности	10085
2.20	Менеджер по антидопинговому обеспечению	12619
2.24	Инспектор (по внедрению комплекса ГТО, по кадрам)	8283
2.25	Специалист (по развитию массового спорта, по внедрению комплекса ГТО и др.)	8283
2.26	Старший инспектор (по внедрению комплекса ГТО, по кадрам)	8297
2.27	Бухгалтер:	

	- без квалификационной категории;	8283
	- имеющий II квалификационную категорию;	9093
	- имеющий I квалификационную категорию	10161
	- ведущий	10771
2.28	Бухгалтер (ревизор):	
	- без квалификационной категории;	8283
	- имеющий II квалификационную категорию;	9093
	- имеющий I квалификационную категорию	10161
	- ведущий	10771
2.29	Экономист:	
	- без квалификационной категории;	8283
	- имеющий II квалификационную категорию;	9093
	- имеющий I квалификационную категорию	10161
	- ведущий	10771
2.30	Техник (дежурный техник):	
	- без квалификационной категории;	8283
	- имеющий II квалификационную категорию;	9180
	- имеющий I квалификационную категорию	10213
2.31	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники:	
	- без квалификационной категории;	8283
	- имеющий II квалификационную категорию;	9180
	- имеющий I квалификационную категорию	10213
2.32	Инженер:	
	- без квалификационной категории;	8283
	- имеющий II квалификационную категорию;	9093
	- имеющий I квалификационную категорию	10161
	- ведущий	10771
2.33	Механик:	
	- без квалификационной категории;	8283
	- имеющий II квалификационную категорию;	8443
	- имеющий I квалификационную категорию	9251

2.34	Юрисконсульт: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	8283 8839 10161
2.35	Ведущий юрисконсульт	10982
2.36	Программист (системный администратор): - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	8429 9707 11846
2.38	Документовед: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	8283 8745 10161
2.39	Специалист по кадрам	9017
2.40	Специалист (в том числе: технический, менеджер, по охране труда, по закупкам и др.): - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9017 9973 10805
2.42	Врач (по спортивной медицине): - без квалификации; - имеющие II квалификационную категорию; - имеющие I квалификационную категорию; - имеющие высшую квалификационную категорию	10168 10991 11855 12768
2.43	Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре: - без квалификации; - имеющие II квалификационную категорию; - имеющие I квалификационную категорию; - имеющие высшую квалификационную категорию	8290 8451 8853 9260
2.44	Сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	7643
2.45	Фельдшер: - без квалификации;	8290

	- имеющий II квалификационную категорию;	8451
	- имеющий I квалификационную категорию;	9259
	- имеющий высшую квалификационную категорию	10168
2.49	Секретарь-референт	8283
2.50	Психолог:	
	- без квалификации;	8283
	- имеющий II квалификационную категорию;	8443
	- имеющий I квалификационную категорию;	9251
	- имеющий высшую квалификационную категорию	10161
3.	Технические исполнители и обслуживающий персонал	
3.1	Делопроизводитель	8283
3.2	Секретарь-машинистка, секретарь, секретарь шахматного клуба	8283
3.3	Кассир	8283
3.4	Старший кассир	8443
3.5	Калькулятор	8283
3.6	Водитель автобуса	8720
3.7	Водитель автомобиля, тракторист	8316
3.8	Водитель транспортно-уборочной машины	8283
3.9	Гардеробщик	8283
3.10	Дворник	8283
3.11	Механик по техническим видам спорта	8283
3.12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, по ремонту спортивного оборудования и инвентаря, рабочий пункта проката	8283
3.13	Слесарь-сантехник	8283
3.14	Электрик	8283
3.15	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	8283
3.16	Сторож	8283
3.17	Уборщик служебных помещений	8283
3.18	Уборщик территорий	8283
3.19	Вахтер	8283
3.20	Оператор газовой котельной	8283

Примечание:

Базовый должностной оклад заместителя директора по административно-хозяйственной части на момент окончания срока действия категории устанавливается в размере базового должностного оклада в соответствии с отнесением организации к группе по оплате труда.

Работники, занимающие должности специалистов (бухгалтер, бухгалтер (ревизор), экономист, техник, инженер, юрисконсульт, программист, документовед и т.д.), не подлежат процедуре аттестации, за исключением специалистов, подлежащих аттестации в соответствии с порядком аттестации работников физкультурно-спортивных организаций Белгородской области. Категории и должностной оклад специалистам, не подлежащим аттестации, устанавливается приказом руководителя в соответствии с квалификационными требованиями, утвержденными в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, с учетом уровня образования и стажа работы.

Приложение №4

**Целевая программа улучшения условий и охраны труда работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Алексеевская спортивная школа» Алексеевского городского округа на
2024 -2027 годы**

№ п/п	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственный
1.	Инструктаж по охране труда отдельно по профессиям учреждения	ежегодно	Зам директора по АХЧ
2.	Вводный инструктаж по охране труда отдельно по профессиям учреждения	при приеме на работу	Зам директора по АХЧ
3.	Ведение журналов регистрации инструктажей и вводных инструктажей	в течение года	Зам директора по АХЧ
4.	Обеспечение законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	в течение года	Зам директора по АХЧ
5.	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ работники, которых обеспечиваются спецодеждой, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда	в течение года	Директор, зам директора по АХЧ
6.	Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	март-август	Директор, Зам директора по АХЧ
7.	Контроль со стороны комиссии по охране труда по согласованию с профсоюзным комитетом	Постоянно	Зам директора по АХЧ
Технические мероприятия			
8.	Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов	постоянно	Зам директора по АХЧ
9.	Проведение испытания устройств заземления и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	август	Зам директора по АХЧ
10.	Ремонт и техническое обслуживание автомобилей (автобус, газель)	по срокам ТО и необходимости	Зам директора по АХЧ
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
11.	Периодический медицинский осмотр работников	июнь-август	Зам директора по АХЧ
12.	Обеспечение учреждения необходимыми	сентябрь-	Зам директора

	медицинскими препаратами	октябрь	по АХЧ
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
13	Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России в 1997-2001гг., и Правилами обеспечения работников специальной одеждой и др. средствами индивидуальной защиты, утвержденными Минтруда России от 18.12.1998г. № 51 с изменениями и дополнениями, утв. Постановлением Минтруда России от 21.11.1999г. № 39	в течение года	Зам директора по АХЧ
14	Приобретение чистящих, моющих и дезинфицирующих средств	постоянно	Зам директора по АХЧ
15	Приобретение хозяйственных товаров в соответствии с нормами СанПиНа	постоянно	Зам директора по АХЧ
16	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	постоянно	Зам директора по АХЧ
17	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током	в течение года	Зам директора по АХЧ
Мероприятия по пожарной безопасности			
18	Инструктаж по пожарной безопасности (общий, вводный)	при приеме на работу	Зам директора по АХЧ
19	Занятие по выполнению действий в случае возникновения пожара и эвакуации в соответствии с планом-схемой	сентябрь	Зам директора по АХЧ
20	Обеспечение первичными средствами пожаротушения: заправка огнетушителей	ежегодно	Зам директора по АХЧ
21	Проведение проверочных учений в учреждении по эвакуации спортсменов и сотрудников	ежегодно	Зам директора по АХЧ
22	Обеспечение запасных эвакуационных выходов свободными для прохода	постоянно	Зам директора по АХЧ

Директор МБУ ДО
«Алексеевская спортивная школа»

_____ А.В. Можейко

Председатель первичной
профсоюзной организации МБУ ДО
«Алексеевская спортивная школа»

_____ М.А. Лушникова

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью _____ листов

Дирекции 49 Семберском Республике)
прописью Сухоминской И.Ф.)

Представитель работника Момылова А.В.)
Ф.И.О., подпись

Представитель работодателя _____)
Ф.И.О., подпись



