

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва «Сталь»
на период
05.10.2023-04.10.2026 гг.

принят на общем собрании
работников МБУ ДО СШОР
«Сталь» 05.10.2023

г. Брянск

На основании решения общего собрания работников от 05.10.2023 г. № 5 заключить коллективный договор:

1. Коллективный договор.
2. Правила внутреннего трудового распорядка для работников – приложение №1.
3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем – приложение №2.
4. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Сталь» – приложение №3.
5. Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Сталь» – приложение № 4.
6. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда – приложение № 5.
7. Соглашение по охране труда по проведению мероприятий по охране труда – приложение № 6.

Директор МБУ ДО СШОР «Сталь»

Н.Н. Евсеев

Председатель СТК

А.А. Евдокимов

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА "СТАЛЬ"**

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 5
заседания общего собрания работников**

г. Брянск

от 05 октября 2023 г.

Всего членов коллектива – 19 человек.

Присутствовало – 18 человек

Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.

Повестка дня:

1. Избрание председателя и секретаря собрания
2. Избрание представителя работников на ведение, разработку и заключение коллективного договора.
3. Подписание коллективного договора на период с 05.10.2023 года по 04.10.2026 года с приложениями.

По первому вопросу:

Слушали: Евдокимова Андрея Александровича, тренера-преподавателя по тяжелой атлетике, председателя совета трудового коллектива с предложением избрать председателем собрания директора Евсеева Николая Николаевича, секретарем заместителя директора Сазыкину Инну Леонидовну.

Голосовали: открытым голосованием – 18 человек "за" (единогласно). В голосовании не участвовали предложенные кандидатуры.

Решили: избрать председателем собрания Евсеева Н.Н., секретарем Сазыкину И.Л.

По второму вопросу:

Слушали: Евсеева Н.Н., директора, с предложением избрать представителя от имени работников для подписания коллективного договора Евдокимова Андрея Александровича, председателя совета трудового коллектива работников учреждения.

Голосовали: открытым голосованием – 18 человек "за" (единогласно). В голосовании не участвовал Евдокимов А.А.

Решили: избрать представителя работников на ведение, разработку проекта и заключение коллективного договора Евдокимова Андрея Александровича, тренера-преподавателя по тяжелой атлетике, председателя совета трудового коллектива работников учреждения и доверить ему подписание коллективного договора от имени работников учреждения.

По третьему вопросу:

Слушали: Евдокимова А.А., тренера-преподавателя по тяжелой атлетике, председателя совета трудового коллектива, с предложением заключить Коллективный договор на период с 05.10.2023 года по 04.10.2026 года с приложениями:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников – приложение №1
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем – приложение №2
- Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Сталь» – приложение №3
- Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Сталь» –

приложение № 4

- Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда – приложение № 5
- Соглашение по охране труда по проведению мероприятий по охране труда – приложение №6

Голосовали: открытым голосованием – 19 человек "за" (единогласно).

Решили: Принять Коллективный договор на период с 05.10.2023 года по 04.10.2026 года в целом и все приложения к нему:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников – приложение №1
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем – приложение №2
- Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Сталь» – приложение №3
- Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Сталь» – приложение № 4
- Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда – приложение № 5
- Соглашение по охране труда по проведению мероприятий по охране труда – приложение №6

Председатель собрания

Н.Н. Евсеев

Секретарь

И.Л. Сазыкина

Председатель совета
трудоового коллектива

А.А. Евдокимов

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и другими нормативными актами, регулирующими коллективные трудовые отношения, и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Сталь» (МБУ ДО СШОР «Сталь») (далее – учреждение) (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются учреждение в лице директора, именуемого далее «работодатель» и работники учреждения, в лице председателя совета трудового коллектива.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Работодатель обязуется знакомить под роспись с коллективным договором и приложениями к нему всех работников в течение 7 дней после подписания, а также знакомить вновь принимаемых работников при заключении трудового договора.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

1.13. Настоящий коллективный договор заключен на период с 05.10.2023 года по 04.10.2026 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами, распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2023 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, ТК РФ, а также дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, выплаты пособий и компенсаций, о занятости, условиях высвобождения работников, о рабочем времени и времени отдыха, о социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем учреждения.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.2. 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, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

3.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, как на определенный, так и на неопределенный срок, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя или работника 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 её выполнения.

3.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

3.6. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

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

3.8. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя в соответствии с общим порядком оформления прекращения трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ).

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех работников по необходимости.

4.2.2. Повышать квалификацию работников со следующей периодичностью:
для педагогических работников учреждения – не реже чем один раз в пять лет.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе самого учреждения, так и в организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию.

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

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-174, 176 ТК РФ.

4.2.5. Организовывать проведение аттестации работников с целью установления занимаемой должности, а также присвоения квалификационных категорий в соответствии с имеющимися полномочиями и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3. В целях стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации тренеров-преподавателей, их профессионального и личностного роста, внедрения и использования современных технологий в профессиональной деятельности тренеров-преподавателей, повышения эффективности и качества их профессиональной деятельности, обеспечения дифференциации социальных гарантий и компенсаций, в том числе размера оплаты труда тренеров-преподавателей, квалификационные категории, присвоенные по должности «тренер», признаются тождественными по должности «тренер-преподаватель» и сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.

4.4. Аттестация тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установленным приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. № 196 и проводится на основе всестороннего анализ показателей профессиональной деятельности, который должен включать с себя показатели деятельности спортивной подготовки обучающихся, результаты их участия в спортивных мероприятиях различного уровня.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. При ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения (п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ) и возможном расторжении трудовых договоров с работниками учреждения уведомлять работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения мероприятия.

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.

Критерии массового высвобождения работников:

- ликвидация учреждения;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней.

5.1.2. При сокращении численности или штата работников учреждения не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте 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.

5.3. 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 в учреждении.

5.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении (п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ) предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим труда и отдыха работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и трудовыми договорами.

6.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность рабочего времени работников в соответствии с ТК РФ не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников (тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты) – 36 часов в неделю.

6.3. Для отдельных категорий работников (сторожа, операторы котельной) устанавливается суммированный учет рабочего времени за отработанный месяц. Продолжительность недели для этих работников определяется соответствующим графиком, который утверждается работодателем, и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

6.4. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в соответствии с ТК РФ, а также в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Для тренеров-преподавателей устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность которого определяется графиком, утвержденным работодателем на календарный год, который доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. В график работы входит фактическая учебная (тренировочная) нагрузка (педагогическая работа) в соответствии с утвержденным расписанием учебно-тренировочных занятий и другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (ведение журналов и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся, выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, проводимых в целях реализации дополнительных образовательных программ в учреждении, включая участие в конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, учебно-тренировочных сборах и других формах учебной деятельности).

Соотношение непосредственно педагогической и другой части педагогической работы определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения с учетом дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта, специальности и квалификации работника.

6.6. В рабочее время тренеров-преподавателей включается тренерско-преподавательская работа, индивидуальная работа с обучающимися, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом обучения (спортивной подготовки), методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная календарными планами физкультурных и спортивных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

6.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

Объем учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного абзацами 1, 3 пункта 6.7 настоящего коллективного договора.

6.8. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку устанавливается с письменного согласия работника.

Об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.9. Тренерам-преподавателям, принятым на условиях совместительства нагрузка обеспечивается в тех случаях, если все тренеры-преподаватели, для которых работа является основной, обеспечены нагрузкой не меньше, чем на ставку.

6.10. Учебная нагрузка работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

6.11. Распределение объема учебной нагрузки на новый календарный год осуществляется с учетом обеспеченности учреждения тренерско-преподавательскими ставками (согласно штатному расписанию).

6.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров-преподавателей и других работников учреждения.

6.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113, 348.1 ТК РФ.

Учитывая специфику работы учреждения, проведение мероприятий в выходные и праздничные дни, стороны договорились о возможности привлечения работников учреждения к работе в указанные дни и предоставлением дня отдыха. Привлечение к работе осуществляется с письменного согласия работника на основании приказа работодателя.

6.14. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, за исключением работников в возрасте до 18 лет, которым предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Директору, заместителю директора, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

6.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

6.16. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим категориям работников учреждения:

директору, заместителю директора, главному бухгалтеру – на основании постановления Брянской городской администрации от 03.07.2002 № 253 «О порядке предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день руководителям муниципальных унитарных предприятий, учреждений города Брянска; тренерам и административно-методическому персоналу (заместителям руководителя, инструкторам-методистам).

6.17. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

6.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем.

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

6.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.20. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным ст. 114-128 ТК РФ. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.21. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

6.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

6.23. Работникам учреждения, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются два оплачиваемых дня отдыха на основании письменного заявления работника, согласованного с руководителем учреждения (рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утвержденные решением 29.10.2021 г., протокол № 9).

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда всех категорий работников осуществляется согласно Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Сталь» (далее – Положение) (Приложение 3).

Заработная плата включает в себя: должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих, и оклады по профессиям рабочих (далее по тексту должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты).

7.2. Стимулирующая выплата работникам учреждения – премия за соответствующий период (месяц, квартал, год), производится на основании Положения о премировании работников учреждения (Приложение 4).

7.3. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 4 и 19 числа каждого месяца.

7.4. 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, установленного федеральным законодательством.

В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне, применяется размер минимальной заработной платы, определенный соответствующим соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области.

Работникам учреждения, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой производится пропорционально отработанному времени.

7.5. Учреждение, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников, самостоятельно определяют размеры выплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами, с учетом ст. 132 ТК РФ.

7.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы, что приравнивается к простоя по вине работодателя.

7.7. Заработная плата в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

7.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.9. Особенности оплаты труда тренеров-преподавателей:

- тренерам-преподавателям, включая совместителей, независимо от объема установленной учебной нагрузки оплата труда производится по тарификации, исходя из способов оплаты труда (оплата по нормативу за каждого обучающегося и (или) в зависимости от объема недельной учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы));

- тренер-преподаватель имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

7.10. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.11. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности определяются ст.183 ТК РФ.

7.12. Оплата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты работник вправе перенести отпуск на другой срок.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Гарантии, льготы и компенсации предоставляются работникам учреждения на основании законодательства Российской Федерации, в полном соответствии с ТК РФ.

8.2. Гарантии педагогическим работникам:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования;
- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

8.3. Работникам учреждения, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется дополнительная гарантия:

- право на два оплачиваемых дня отдыха (ст.5, 8, 22, 41 ТК РФ).

8.4. Гарантии работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляются в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

8.5. В случае смерти работника учреждения материальная помощь в размере до 5 тысяч рублей оказывается одному из членов семьи (родители работника, супруг(а) работника) по письменному заявлению и при предоставлении подтверждающих документов.

8.6. Работодатель обеспечивает гарантии и компенсации работникам при сокращении численности или штата учреждения (ст. 178-180 ТК РФ).

8.7. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, плановых заданий, успехи в соревнованиях, реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта, продолжительный и безупречный труд, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии из фонда экономии заработной платы учреждения;
- награждение Почетной Грамотой учреждения.

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

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

За особые трудовые заслуги работники учреждения представляются в установленном порядке к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, знаками и присвоению почетных званий.

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. В соответствии с законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области» работодатель обязан:

- обеспечить здоровые и безопасные условия труда;
- внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечить санитарно-гигиенические условия;

- систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требования к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям;

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников;

- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда работников (ст. 212, ст. 225 ТК);

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

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

- в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, получение необходимых документов, подтверждающих, что работник не состоит на учете в психиатрических и наркологических диспансерах, внеочередных медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- осуществлять работу в области улучшений условий охраны труда в соответствии с основами законодательства Российской Федерации об охране труда;

- обеспечить порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев в соответствии со ст. 229 ТК РФ с включением в их состав представителей работников. По каждому несчастному случаю на производстве образовывать комиссию по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая;

- создать комиссию по охране труда;

- предусмотреть введение в штатное расписание должности специалиста по охране труда при численности работников более 50 человек, либо привлечение специалиста (организации), оказывающих услуги в области охраны труда;

- обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе: ограничить применение труда женщин на работах в ночное время; осуществить комплекс мероприятий по исключению женского труда на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда; в случае необходимости выделять рабочие места в подразделениях для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу; выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда;

- совместно с работниками осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда;

- регулярно рассматривать на общих собраниях работников вопросы по обеспечению требований охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах;

- обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 212 ТК РФ);

- обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

9.2. Совету трудового коллектива представляются следующие права:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении.

- проверять состояние условий охраны труда в учреждении;

- не допускать эксплуатацию оборудования, проведение работ и учебно-тренировочного процесса на местах, где выявлены нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающие угрозу жизни и здоровью работникам и обучающимся, с последующим уведомлением руководителя учреждения;

- принимать участие в рассмотрении и обсуждении состояния охраны труда в учреждении на тренерских советах, на общих собраниях трудового коллектива;
- вносить работодателю предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по созданию безопасных условий труда и учебно-тренировочного процесса, а также о привлечении в установленном порядке к дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего работодателя 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, а также – проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 214 ТК РФ) и иными федеральными законами.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

10.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ.

От работодателя:
Директор МБУ ДО СШОР «Сталь»

Н.Н. Евсеев
« 05 » _____ октября 2023 г.

От работников:
Председатель совета трудового коллектива

А.А. Евдокимов
« 05 » _____ октября 2023 г.

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
протокол № 3 от 28.04.2023 г.

Председатель совета трудового
коллектива
_____ А.А. Евдокимов

УТВЕРЖДЕНО
приказом № 53 от 28.04.2023 г.

Директор МБУ ДО СШОР «Сталь»
_____ Н.Н. Евсеев

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА «СТАЛЬ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Трудовой распорядок в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Сталь» (далее – учреждение) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми общим собранием работников учреждения по представлению работодателя (ст. 190 ТК РФ).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения (далее – Правила) регламентируют организацию работы всего трудового коллектива учреждения, способствуют нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работников.

1.3. Правила разработаны в соответствии с трудовым законодательством РФ, законодательством в сфере образования, в сфере физической культуры и спорта РФ, уставом учреждения и иными нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем по согласованию с советом трудового коллектива.

1.5. Правила обязательны для исполнения всеми работниками учреждения.

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием в учреждение оформляется заключением письменного трудового договора и изданием соответствующего приказа, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок. В приказе должно быть указано наименование работы (должности) в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами.

Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ (ст. 57 ТК РФ).

2.3. Инициированием заключения трудового договора является письменное заявление кандидата.

2.4. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора (ст. 65, ст. 283 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка 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;

- справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (при необходимости).

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

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

2.6. Перевод работника на другую работу производится с его письменного согласия в соответствии с трудовым законодательством (ст. 73, 254 ТК РФ), кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем, в т.ч. частичным (статьи 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.7. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

В случае, когда причины, указанные в абзаце первом настоящего пункта, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

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

2.8. Прекращение трудовых отношений по инициативе одной из сторон может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно работодателя за две недели. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работника освобождают в срок, о котором он просит.

Тренер имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

По истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию работник вправе прекратить работу.

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

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующей выполнению работы по договору, нарушения работодателем трудового законодательства, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается только в соответствии со ст. 77 ТК РФ.

Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия совета трудового коллектива учреждения.

2.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

Порядок прекращения трудового договора оформляется в соответствии со ст. 84 ТК РФ.

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

Днем увольнения считается последний день работы.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник учреждения имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых установленной продолжительности;
- заключение трудовых договоров о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1. ТК РФ). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ;
- участие в управлении учреждением в формах, предусмотренных трудовым законодательством и уставом;
- 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 ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством;
- защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей.

3.2. Работник обязан:

- соблюдать требования Конституции РФ, ТК РФ и иных законодательных и нормативных документов;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- работать честно и добросовестно, строго соблюдать режим труда и отдыха, устав, настоящие правила внутреннего трудового распорядка, использовать все рабочее время для эффективного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину – основу порядка в учреждении: вовремя являться на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя;
- тренерам-преподавателям проводить учебно-тренировочные занятия в соответствии с расписанием и планами занятий;
- систематически повышать свою квалификацию, принимать участие в методических конференциях по вопросам подготовки спортивного резерва и пр.;
- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы (авария и др.) и немедленно сообщать о случившемся работодателю;
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произошедшем на работе, а также о ситуации, которая создаёт угрозу жизни и здоровью людей;
- содержать своё рабочее место в порядке, чистоте, а также соблюдать чистоту и порядок в учреждении и на прилегающей к ней территории, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- проходить предварительные при поступлении на работу и ежегодные периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, психиатрическое освидетельствование, в случаях, установленных трудовым законодательством;
- проходить обучение и проверку знаний требований охраны труда и техники безопасности;
- содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях учреждения;
- беречь имущество учреждения, бережно использовать материалы, бережно относиться и содержать в исправном состоянии оборудование и инвентарь, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- сохранять вне учреждения втайне информацию, о которой стало известно при работе или в связи с исполнением своих обязанностей;
- принимать меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев; при травмах и несчастных случаях – оказывать первую помощь пострадавшим; обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать работодателю. Тренеры-преподаватели учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье обучающихся.

3.3. Работникам запрещается:

- курить на рабочем месте и в рабочих зонах, организованных в помещениях, а также на территории учреждения.
- приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
- приносить с собой и употреблять в рабочее время на территории учреждения алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества.

3.3.1. Тренерам-преподавателям запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание учебно-тренировочных занятий;
- отменять, увеличивать или сокращать продолжительность учебно-тренировочных занятий;

- удалять обучающихся с учебно-тренировочных занятий.

3.4. Конкретные трудовые обязанности работников учреждения определяются их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

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

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим труда и отдыха работников учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

5.2. График работы, определяющий начало, окончание рабочего дня, время обеденного перерыва устанавливается с учётом производственной деятельности и утверждается работодателем В учреждении устанавливается следующий режим работы:

5.2.1. Директор, заместитель директора, главный бухгалтер, бухгалтер: пятидневная 40- часовая рабочая неделя:

- | | |
|--------------------------|--|
| с 8.30 час до 17.45 час | – понедельник, вторник, среда, четверг |
| с 8.30 час до 16.30 час | – пятница |
| с 13.00 час до 14.00 час | – обеденный перерыв |
| суббота, воскресенье | – выходные дни |

5.2.2. Инструктор-методист: пятидневная 36-часовая рабочая неделя:

- с 8.30 час до 16.45 час – понедельник, вторник, среда, четверг
- с 8.30 час до 16.30 час – пятница
- с 13.00 час до 14.00 час – обеденный перерыв
- суббота, воскресенье – выходные дни

5.2.3. Спортсмен-инструктор: шестидневная 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем;

Спортсмен-инструктор в возрасте от 16 до 18 лет: 35-часовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;

Спортсмен-инструктор в возрасте до 16 лет: 24-часовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;

Спортсменам-инструкторам, в возрасте до 18 лет, получающим общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающим в течение учебного года получение образования с работой: устанавливается шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днем. Продолжительность рабочего времени таких работников не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Рабочая неделя спортсмена-инструктора устанавливается в соответствии с графиком работы на год, утвержденным работодателем, который доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.2.4. Тренеры-преподаватели.

Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Рабочая неделя устанавливается в соответствии с графиком работы на год, утвержденным работодателем, который доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. В график работы входит работа по расписанию учебно-тренировочных занятий и другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (ведение журналов и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителями (законным представителям) обучающихся, выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, проводимых в целях реализации дополнительных образовательных программ в учреждении, включая участие в конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, учебно-тренировочных сборах и других формах учебной деятельности).

К рабочему времени также относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание работников (в случаях, предусмотренных законодательством);
- заседание методического (тренерско-преподавательского) совета;
- родительское собрание и собрание коллектива обучающихся;
- заполнение журналов и учетно-отчетной документации по учебно-тренировочному процессу и воспитательной работе.

Выполнение другой части педагогической работы предусматривается как в учреждении, так и за его пределами.

При составлении расписания длительные перерывы между занятиями допускаются только по письменному заявлению тренеров-преподавателей.

Выходной день согласно графику работы.

5.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.4. Работа в праздничные дни, установленные трудовым законодательством, не производится. При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

5.5. Учет времени прибытия работников на работу и ухода с работы, а также учет времени выполнения им служебных заданий осуществляется ответственным за составление табелей учета рабочего времени.

Для тренерско-преподавательского состава в таблице учета рабочего времени отражается только учебно-тренировочная нагрузка.

5.6. Работник, появившийся на работе в нетрезвом состоянии, к работе в данный рабочий день не допускается.

5.7. В целях установления благоприятного режима тренировок, отдыха обучающихся, обучения их в общеобразовательных и других учреждениях работодателем по представлению тренеров-преподавателей утверждается расписание учебно-тренировочных занятий.

5.8. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.9. Случаи привлечения работодателем работника к сверхурочной работе предусмотрены статьей 99 ТК РФ.

В случаях, не указанных в ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.11. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, за исключением работников в возрасте до 18 лет, которым предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Директору, заместителю директора, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

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

5.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.14. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным ст. 114-128 ТК РФ. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 РФ. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.15. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Категории работников с ненормированным рабочим днем определены в Приложении № 2 к коллективному договору.

5.17. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

5.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

6. ПООЩЕНИЯ РАБОТНИКОВ

6.1. За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности к нему применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- выплата премии.

Поощрения объявляются приказом работодателя. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. За особые трудовые заслуги работник может быть представлен в порядке, предусмотренном законодательством, к награждению государственными и ведомственными наградами и присвоению почетных званий.

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

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечёт за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение (неисполнение) трудовой дисциплины применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

7.3. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

7.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуются объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ от дачи письменного объяснения, либо устное объяснение не препятствует применению взыскания.

7.5. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

7.6. Взыскание объявляется приказом по учреждению. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня подписания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.7. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Работодатель вправе снять взыскание досрочно по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

7.8. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом учреждения и настоящими правилами, если уже применялись меры дисциплинарного или общественного воздействия, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более четырёх часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения.

7.9. В соответствии с действующим законодательством о труде работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций (п. 8 ст. 81 ТК РФ).

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. С настоящими правилами должны быть ознакомлены все работники учреждения, вновь поступающие на работу.

8.2. Работники учреждения обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
протокол № 3 от 28.04.2023 г.

Председатель совета трудового
коллектива
_____ А.А. Евдокимов

УТВЕРЖДЕНО
приказом № 53 от 28.04.2023 г.

Директор МБУ ДО СШОР «Сталь»
_____ Н.Н. Евсеев

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Нормативный акт	Количество дней
1	Заместитель директора, главный бухгалтер	ч. 1 ст. 101, ч. 1 ст. 119 ТК РФ	5

СОГЛАСОВАНО
с комитетом по физической
культуре и спорту Брянской
городской администрации

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников
протокол № 4 от 31.08.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом № 143
от 31.08.2023 г.

Председатель комитета
по физической культуре и спорту
Брянской городской
администрации

Председатель
совета трудового коллектива
МБУ ДО СШОР «Сталь»

Директор
МБУ ДО СШОР «Сталь»

_____ А.Г. Погорелов

_____ А.А. Евдокимов

_____ Н.Н. Евсеев

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Сталь»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Сталь» (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных спортивных учреждений города Брянска, утвержденного постановлений Брянской городской администрации от 25.02.2019 г. № 554-п (в редакции постановления Брянской городской администрации от 03.09.2019 № 2823-п, от 05.11.2019 № 3578-п, от 16.03.2020 № 676-п, от 01.06.2020 № 1362-п, от 29.10.2020 № 2938-п, от 20.01.2021 № 73-п, от 28.07.2021 № 2255-п, от 17.11.2021 № 3517-п, от 08.09.2022 № 3206-п, от 20.10.2022 № 3842-п, от 06.02.2023 № 370-п, от, от 30.06.2023 г. № 2500-п), и определяет:

- порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Сталь» (далее по тексту – учреждение);
- порядок оплаты труда руководителя, их заместителей и главного бухгалтера учреждения;
- особенности оплаты труда тренеров-преподавателей;
- виды, размеры, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам учреждения.

1.2. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Брянской области, нормативными правовыми актами Правительства Брянской области, нормативными правовыми актами Брянской городской администрации, а также настоящим Положением.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в расчете на численность, предусмотренную утвержденным штатным расписанием учреждения, сформированными тарификационными списками. Форма тарификационного списка приведена в приложении 11 к настоящему Положению.

Фонд оплаты труда учреждения формируется в пределах размеров субсидии, запланированной учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ) в соответствии с муниципальным заданием учредителя и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств от приносящей доход деятельности, направляемый на оплату труда, определяется учреждением в соответствии с порядком определения платы за выполненные работы, оказанные услуги для граждан и юридических лиц, предоставляемые учреждением на платной основе, утвержденным нормативным правовым актом Брянской городской администрации.

Ответственность за формирование и использование фонда оплаты труда учреждения в рамках утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности несет руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений региональных соглашений в сфере социально-трудовых отношений;

г) перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства Брянской области;

д) мнения представительного органа работников;

е) настоящего Положения об оплате труда работников.

1.5. Руководитель учреждения ежегодно по состоянию на 1 января финансового года самостоятельно формирует штатное расписание учреждения и тарификационные списки работников учреждения. Штатное расписание и тарификационный список работников учреждения утверждаются руководителем учреждения и согласовываются комитетом по физической культуре и спорту Брянской городской администрации.

Изменения в штатное расписание и тарификационные списки работников учреждения в течение года утверждаются руководителем учреждения и согласовываются комитетом по физической культуре и спорту Брянской городской администрации.

1.6. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.7. 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 (МРОТ), установленного федеральным законодательством.

В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне, применяется МРОТ, определенный соответствующим соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области.

Если размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже МРОТ, установленного федеральным законодательством (региональным соглашением о минимальной заработной плате), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере разницы между МРОТ и размером начисленной месячной заработной платы. Работнику, не полностью отработавшему норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации и в случае отсутствия изменений, касающихся специфики функционирования учреждения.

1.10. Продолжительность отпуска руководителя и педагогических работников учреждения устанавливается в соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

1.11. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок оплаты труда работников учреждения

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих и осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов

устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Оклады (должностные оклады) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням) приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников учреждений установлены приказами Минздравсоцразвития России:

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования».

2.3. Виды, размеры, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения.

2.4. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются согласно разделу 4 настоящего Положения.

2.5. Особенности оплаты труда тренеров-преподавателей устанавливаются согласно разделу 5 настоящего Положения.

3. Виды, размеры, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам учреждения

3.1. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.1.3. Доплата за работу в ночное время.

3.1.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы.

3.2. В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества, результативности и эффективности своей профессиональной деятельности работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

3.2.1. Надбавка за специфику работы для учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки:

- имеющие в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слова «Олимпийский», «Паралимпийский», «Olympic», «Paralympic» и образованные на их основе слова и словосочетания;

- связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

3.2.2. Надбавка за квалификацию.

3.2.3. Надбавка за интенсивность труда.

3.2.4. Надбавка за результативное участие в подготовке обучающегося (команды) в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

3.2.5. Надбавка за стаж работы, выслугу лет.

- 3.2.6. Надбавка молодым специалистам.
- 3.2.7. Надбавка за особые достижения в сфере физической культуры и спорта работникам учреждения, имеющим государственные и (или) ведомственные звания и награды, ученую степень.
- 3.2.8. Надбавка тренерам-преподавателям за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.
- 3.2.9. Надбавка тренерам-преподавателям за наставничество.
- 3.2.10. Надбавка работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта.
- 3.2.11. Надбавка тренерам-преподавателям за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.
- 3.2.12. Надбавка тренеру-преподавателю при трудоустройстве в учреждение, где он проходил спортивную подготовку в качестве обучающегося на этапах спортивной подготовки.
- 3.2.13. Премия за образцовое выполнение муниципального задания.
- 3.2.14. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).
- 3.2.15. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.
- 3.2.16. Премия тренерам, осуществляющим работу по базовым и приоритетным для Брянской области видам спорта.

Компенсационные выплаты

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах. Размер доплаты устанавливается приказом руководителя и закрепляется в трудовом договоре и не может быть менее 4% оклада (должностного оклада).

3.3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается к окладу (должностному окладу) работника в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения устанавливается в размере 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Оклад (должностной оклад), рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.3.4. Оплата сверхурочной работы, работы в выходной или нерабочий праздничный день производится работникам учреждения в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стимулирующие выплаты

3.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и оформляется приказами по учреждению.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) работника.

3.4.1. Надбавка за специфику работы устанавливается руководящим работникам, тренерам-преподавателям, специалистам и иным работникам, указанным в пункте 5.2. настоящего Положения, и имеющим непосредственное отношение к организации работы учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и использующего в своем наименовании слова «Олимпийский», «Паралимпийский», «Olympic», «Paralympic» и образованные

на их основе слова и словосочетания.

Размер надбавки за специфику работы составляет 15% оклада (должностного оклада).

При наличии в учреждении специальных групп (групп АФК) размер надбавки за специфику работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья составляет 20% должностного оклада. Указанная надбавка устанавливается тренерам-преподавателям, непосредственно работающим с указанной категорией обучающихся.

3.4.2. Надбавка за квалификацию устанавливается к должностному окладу по должностям: спортсмен-инструктор, тренер-преподаватель, инструктор-методист.

Размеры надбавки за квалификацию содержатся в приложении 3 к настоящему Положению. Конкретные размеры надбавки за квалификацию устанавливаются в соответствии с пунктом 3.4. настоящего Положения.

3.4.3. Надбавка за интенсивность труда устанавливается на основании оценки интенсивности работы, которая осуществляется по соответствующим критериям интенсивности труда.

Размер надбавки определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с достигнутыми значениями показателей интенсивности. Выплата надбавки осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и условия установления надбавки за интенсивность труда работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, содержатся в приложении 4 к настоящему Положению. Перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, приведен в пункте 5.2. настоящего Положения. Конкретные размеры надбавки за интенсивность труда устанавливаются в соответствии с пунктом 3.4. настоящего Положения.

3.4.4. Надбавка за результативное участие в подготовке обучающегося (команды) в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых международных и всероссийских спортивных соревнований, устанавливается к должностному окладу работникам учреждения, непосредственно участвующим в процессе подготовки обучающегося высокого класса. Перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке обучающегося (команды), приведен в пункте 5.2. настоящего Положения, размеры надбавки за участие в подготовке обучающегося высокого класса приведены в приложении 5 к настоящему Положению. Конкретные размеры надбавки за результативное участие в подготовке обучающегося (команды) устанавливаются в соответствии с пунктом 3.4. настоящего Положения.

3.4.5. Надбавка за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается для тренерско-преподавательского состава и инструкторов по спорту в зависимости от стажа работы в области физической культуры и спорта, для остальных категорий работников – от общего стажа работы, в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 5%;
- от 10 до 20 лет - 10%;
- от 20 до 25 лет – 20%;
- свыше 25 лет – 25%.

3.4.6. Надбавка молодым специалистам устанавливается тренерам-преподавателям в возрасте до 30 лет в течение 4-х первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и впервые приступили к работе по специальности в течение одного года со дня получения соответствующего диплома государственного образца;

- состоят в трудовых отношениях с учреждением на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку.

Размер надбавки – 100% должностного оклада молодого специалиста.

3.4.7. Надбавка за особые достижения в сфере физической культуры и спорта работникам учреждения, имеющим государственные и (или) ведомственные звания и награды, устанавливается в размерах, определенных в приложении 7 к настоящему Положению.

При наличии нескольких оснований для установления надбавки за особые достижения в сфере физической культуры и спорта выплата определяется по одному (наивысшему) основанию согласно приложению 7 к настоящему Положению.

Размер надбавки работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидат наук, составляет 2000 рублей.

3.4.8. Надбавка тренерам-преподавателям за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для

спортивных сборных команд Российской Федерации, устанавливается в размере до 20% должностного оклада на срок до одного года со дня перехода. Конкретные размеры надбавки устанавливаются в соответствии с пунктом 3.4. настоящего Положения.

3.4.9. Единовременная стимулирующая выплата – надбавка работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, устанавливается в размере до 30% от должностного оклада. Конкретные размеры надбавки устанавливаются в соответствии с пунктом 3.4. настоящего Положения. Условия установления надбавки определяются соответствующим положением (порядком), разработанным учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

3.4.10. Надбавка за наставничество устанавливается в течение одного года в размере до 50% должностного оклада тренерам-преподавателям, осуществляющим наставничество над тренерами-преподавателями, впервые поступившими на работу по профильной специальности.

Конкретные размеры надбавки устанавливаются в соответствии с пунктом 3.4. настоящего Положения. Условия установления надбавки определяются соответствующим положением (порядком), разработанным учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

3.4.11. Надбавка тренерам-преподавателям этапа начальной подготовки (НП) за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, устанавливается в размере до 20% должностного оклада на срок до одного года. Конкретные размеры надбавки устанавливаются в соответствии с пунктом 3.4. настоящего Положения. Условием установления надбавки является сдача обучающимися контрольно-переводных нормативов или сохранность контингента в группах не менее 70%.

3.4.12. Надбавка тренеру-преподавателю при трудоустройстве в учреждение, где он проходил спортивную подготовку в качестве обучающегося на этапах спортивной подготовки устанавливается в размере до 50% должностного оклада на срок до одного года. Конкретные размеры надбавки устанавливаются в соответствии с пунктом 3.4. настоящего Положения. Условием установления надбавки является факт прохождения обучающимся спортивной подготовки в учреждении и прием на работу в учреждение, оформленные соответствующими приказами.

3.4.13. Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается работнику учреждения на очередной календарный год в размере до 100% от оклада (должностного оклада) по результатам оценки качества выполняемых работ за предыдущий финансовый год и выплачивается ежемесячно.

Работнику учреждения, отработавшему в предыдущем финансовом году менее 12 месяцев, премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается на очередной календарный год по результатам оценки качества выполняемых работ за отработанный период и выплачивается ежемесячно в размере до 100%, рассчитанном пропорционально отработанному времени, от оклада (должностного оклада).

При установлении премии за образцовое выполнение муниципального задания учитываются следующие критерии:

- качество выполняемых работ;
- личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- участие в организации и проведении официальных физкультурных и спортивных мероприятий, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение объемов и установленных показателей качества в рамках утвержденного муниципального задания на оказание (выполнение) услуг (работ);
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Критерии оценки качества выполняемых работ для работников учреждения приведены в приложении 6 к настоящему Положению.

Порядок и условия установления премии за образцовое выполнение муниципального задания для всех категорий работников учреждения устанавливаются Положением о премировании работников учреждения.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается руководителю учреждения на очередной календарный год в размере до 100% должностного оклада с учетом результатов деятельности учреждения за предыдущий финансовый год и выплачивается ежемесячно. Конкретный размер премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается с учетом критериев оценки качества оказываемых услуг (выполняемых работ), приведенных в таблице 1 приложения 9 к настоящему Положению.

Премия устанавливается руководителю учреждения на основании распоряжения Брянской

городской администрации по представлению комитета по физической культуре и спорту Брянской городской администрации.

3.4.14. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

При установлении премиальных выплат учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие травматизма при проведении занятий;
- отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, их родителей (законных представителей) на недобросовестное выполнение работником должностных обязанностей;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Порядок, условия и иные показатели (критерии) выплаты премии работникам устанавливаются Положением о премировании работников учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премии по итогам работы устанавливается как в процентах от оклада (должностного оклада) работника, так и в абсолютном значении.

Руководителю учреждения премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) в размере до 100% должностного оклада устанавливается на основании распоряжения Брянской городской администрации по представлению комитета по физической культуре и спорту Брянской городской администрации.

Премирование руководителя учреждения по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) осуществляется в полном объеме при условии выполнения критериев оценки общих результатов труда, приведенных в таблице 2 приложения 9 к настоящему Положению. В случае невыполнения одного или нескольких критериев размер премии уменьшается на процент, установленный по данному показателю.

Информация о выполнении критериев оценки общих результатов труда по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) в срок до 25 числа отчетного периода предоставляется учреждению в комитет по физической культуре и спорту Брянской городской администрации. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за достоверность предоставляемых сведений.

В случае применения к работнику (в том числе к руководителю учреждения) дисциплинарного взыскания в порядке, установленном действующим законодательством, премия в отчетном периоде не выплачивается. Дисциплинарное взыскание, примененное к работнику (в том числе к руководителю учреждения) в одном месяце, не может быть основанием для лишения его премии по результатам работы за последующие месяцы.

Лишение премии по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) производится для работников учреждения на основании приказа руководителя учреждения, для руководителя учреждения – на основании распоряжения Брянской городской администрации по представлению комитета по физической культуре и спорту Брянской городской администрации.

3.4.15. В пределах фонда оплаты труда работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% оклада (должностного оклада). При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается:

- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий по итогам их выполнения.

Руководителю учреждения единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается на основании распоряжения Брянской городской администрации по представлению комитета по физической культуре и спорту Брянской городской администрации, работникам учреждения – на основании приказа руководителя учреждения.

3.4.16. Ежемесячная премия за работу по базовым и приоритетным для Брянской области видам спорта устанавливается тренерам-преподавателям, являющимся основными работниками учреждения. Конкретный размер, срок и условия выплаты премии определяется Положением о премировании работников учреждения.

Выплата указанной премии производится в пределах фонда оплаты труда. Премирование

работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премии устанавливается как в процентах от оклада (должностного оклада) работника, так и в абсолютном значении.

4. Порядок оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения и устанавливается учреждением в зависимости от группы по оплате труда согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Дифференциация учреждений по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости учреждения осуществляется на основании расчетных показателей в баллах отнесения к группам по оплате труда согласно приложению 8 к настоящему Положению.

Группы по оплате труда руководителей устанавливаются на очередной календарный год приказом комитета по физической культуре и спорту Брянской городской администрации.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности выполняемой работы. Решение об установлении размеров должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера принимается руководителем в пределах утвержденного фонда оплаты труда, оформляется приказом по учреждению и закрепляется в трудовых договорах работников.

4.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения.

Руководителю учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за специфику работы в размере 15% должностного оклада;
- за специфику работы при наличии в учреждении специальных групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (групп АФК) – 20% должностного оклада;
- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за особые достижения в сфере физической культуры и спорта руководителям учреждений, имеющим государственные и (или) ведомственные звания и награды, ученую степень;
- премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Брянской городской администрации по представлению комитета по физической культуре и спорту Брянской городской администрации, прочие выплаты стимулирующего характера (надбавки) устанавливаются трудовым договором, заключенным с руководителем учреждения, и осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается приказами руководителя учреждения.

4.5. Предельный уровень заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в соответствии с нормативно-правовым актом Брянской городской администрации по представлению комитета по физической культуре и спорту Брянской городской администрации на

очередной календарный год для каждого учреждения в зависимости от группы по масштабу управления, особенностей деятельности и значимости.

Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений
I	4	3,5
II	3,5	3
III	3	2,5
IV	2,5	2

При установлении условий оплаты труда руководителей учреждений Брянская городская администрация, осуществляющая в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, а также главный распорядитель бюджетных средств города Брянска – комитет по физической культуре и спорту Брянской городской администрации должны исходить из необходимости обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждений и работы их руководителей и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5. Особенности оплаты труда тренеров-преподавателей, осуществляющих подготовку обучающихся по федеральным стандартам спортивной подготовки по видам спорта

5.1. Оплата труда тренеров-преподавателей, осуществляющих подготовку обучающихся по федеральным стандартам спортивной подготовки по видам спорта, производится по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося, а в случае достижения обучающимся высокого спортивного результата – по нормативам оплаты труда за результативную подготовку (участие в подготовке) одного обучающегося (команды), исходя из установленного размера оклада (должностного оклада).

Содержание спортивно-оздоровительного этапа определяется дополнительными общеразвивающими программами в области физической культуры и спорта, разработанными в учреждении в соответствии с законодательством об образовании.

Наполняемость групп и объем учебно-тренировочной нагрузки на этапах начальной подготовки (НП), учебно-тренировочном (спортивной специализации) (УТЭ), совершенствования спортивного мастерства (ССМ), высшего спортивного мастерства (ВСМ) определяется дополнительными образовательными программами спортивной подготовки, утвержденные учреждением с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, утвержденных Министерством спорта Российской Федерации.

При объединении в одну группу обучающихся (при составлении расписания) разных по возрасту и спортивной подготовленности должны выполняться следующие условия:

- а) разница в уровнях спортивного мастерства обучающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);
- б) для командных игровых видов спорта количественный состав не должен превышать двух игровых составов;
- в) для экипажей и групповых спортивных дисциплин количественный состав не должен превышать двух экипажей и групп.

5.2. Размеры нормативов оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку 1 обучающегося приведены в таблице 1 приложения 10 к настоящему Положению. Размеры нормативов оплаты труда тренера-преподавателя за результативную подготовку одного обучающегося (команды) приведены в таблице 2 приложения 10 к настоящему Положению.

На всех этапах подготовки к основному тренеру-преподавателю могут дополнительно привлекаться другие тренеры-преподаватели по смежным видам спортивной подготовки (акробатике, хореографии, общей физической подготовке), спортсмены-инструкторы и другие специалисты (концертмейстеры, аккомпаниаторы), непосредственно обеспечивающие учебно-тренировочный процесс. Оплата труда каждого тренера-преподавателя по смежным видам спорта не должна превышать 50% нормативов оплаты труда основного тренера-преподавателя.

Надбавка за результативное участие в подготовке обучающегося в видах спорта (спортивных дисциплинах), команды, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдолимпийских игр и иных значимых международных и всероссийских спортивных соревнований, устанавливается:

- действующему тренеру-преподавателю обучающегося (команды);
- тренерам-преподавателям (прежде всего первому), ранее участвовавшим в подготовке обучающегося, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;
- тренерам-консультантам, тренерам-преподавателям по смежным видам спорта, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке обучающегося, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;
- заместителям руководителя учреждения, непосредственно участвовавшим в организации подготовки обучающегося, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;
- иным специалистам (инструкторы-методисты, инструкторы по спорту, концертмейстеры, психологи, спортивные врачи, медицинская сестра (брат) по массажу), оказывающим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке обучающегося, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

5.3. Способ оплаты труда на этапе начальной подготовки и учебно-тренировочном этапе (оплата по нормативу за каждого обучающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяется учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, по согласованию с комитетом по физической культуре и спорту Брянской городской администрации. При применении нормативов за одного обучающегося оплата труда производится по фактической численности обучающихся в группе в пределах установленного максимального количества.

5.4. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за результативную подготовку обучающегося устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на календарный год, а за результативную подготовку обучающегося (команды) на официальных международных спортивных соревнованиях (раздел 1 таблицы 2 приложения 10) – до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальными актами учреждения.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя обучающийся улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия в соответствии с приказом по учреждению.

5.5. Должностной оклад тренерам-преподавателям устанавливается за норму часов учебно-тренировочной нагрузки (непосредственно тренерской работы) 18 часа в неделю.

Объем тренерской нагрузки определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона), устанавливается локальным актом учреждения и оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) тренера-преподавателя.

В рабочее время тренеров-преподавателей кроме непосредственной учебно-тренировочной (педагогической) работы, включается индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая, исследовательская работа, а также другие виды работ, предусмотренные трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

5.6. Срок действия локальных актов учреждения, устанавливающих норматив оплаты труда тренера-преподавателя за результативную подготовку обучающегося, может быть продлен в период временной отмены или переноса официальных спортивных соревнований в условиях карантинных ограничений. Отмена или перенос официальных спортивных соревнований в условиях карантинных ограничений осуществляется в соответствии с приказами Министерства спорта Российской Федерации.

Действия локальных актов учреждения, устанавливающих норматив оплаты труда тренера-преподавателя за результативную подготовку обучающегося, продляются на срок, в течение которого официальные спортивные соревнования были отменены или перенесены из-за карантинных ограничений.

6. Заключительные положения

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- при регистрации брака;
- при рождении ребенка (детей);
- в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети) – на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- в связи со смертью работника;
- в случаях особой нуждаемости (на специальное лечение и восстановление здоровья в связи с болезнью (операцией, травмой), длительной болезни);
- в случаях, вызванных непредвиденными ситуациями (в связи с несчастным случаем - аварией, стихийным бедствием, кражей, грабежа; пожара, тяжелым материальным положением в семье);
- в связи с юбилейными датами учреждения;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения работника;
- в связи с праздничными датами.

В случае смерти самого работника материальная помощь может быть оказана одному из членов его семьи (родители, дети, супруги) по письменному заявлению этого члена семьи и представлению документов, подтверждающих родство, а также копию свидетельства о смерти работника.

Общий размер материальной помощи, оказываемой работнику, не должен превышать два минимальных размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законодательством.

Выплата материальной помощи работникам учреждения (членам семьи) производится по приказу руководителя учреждения.

Материальная помощь может быть рассчитана и начислена в процентном отношении к окладу работника с учетом установленных к нему надбавок или в абсолютном размере.

Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника, конкретный размер устанавливается приказом по учреждению.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения производится по его письменному заявлению с приложением обосновывающих документов на основании распоряжения Брянской городской администрации.

6.2. Дополнительной гарантией в сфере оплаты труда работникам учреждений является разовая материальная помощь к отпуску в размере трех тысяч рублей, установленная нормативным правовым актом Брянского городского Совета народных депутатов.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа олимпийского резерва «Сталь»,
утвержденному приказом учреждения приказом
№ 143 от 31.08.2023

Оклады (должностные оклады) работников

№	ПКГ*/КУ*/ наименование должности	Оклад (должностной оклад), рублей
1	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
	1КУ (кассир, делопроизводитель, машинистка, секретарь-машинистка)	4921
	2КУ (должности 1КУ, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»)	5139
2	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
	1КУ (администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, художник, лаборант, техник)	5481
	2КУ (заведующий складом, заведующий хозяйством, должности 1КУ, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»)	5823
	3КУ (начальник хозяйственного отдела)	6168
	4КУ (механик, должности 1КУ, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	6510
3	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
	1КУ (бухгалтер, психолог, специалист по кадрам, инженер-программист (программист), юристконсульт, инженер, инженер по охране труда, экономист по финансовой работе)	7194
	2КУ (бухгалтер 2 категории, инженер 2 категории)	7536
	3КУ (бухгалтер 1 категории, инженер 1 категории)	7880
	4КУ (ведущий экономист, ведущий бухгалтер, должности, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	8222
	5КУ (главные специалисты, заместитель главного бухгалтера)	8565
4	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
	1КУ (начальник отдела кадров)	8907
	2КУ (главные: диспетчер, энергетик)	9249
	3КУ (заведующий филиалом, другим обособленным структурным подразделением)	9592
5	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
	1КУ (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик территорий, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, электромонтер по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, кладовщик)	4797
6	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
	1КУ (наименование профессий, по которым предусмотрено присвоение 4,5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля)	4921
	2КУ (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6,7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий)	5002

	рабочих: моторист, оператор котельной)	
	3КУ (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)	5208
	4КУ (наименование профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водители автобусов и легковых автомобилей, занятых перевозкой обучающихся (детей), спортсменов и участников спортивных мероприятий, имеющие 1 класс)	5413
7	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	1КУ инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	6852
	2КУ тренер-преподаватель, концертмейстер	7194
	3КУ инструктор-методист	7536
8	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
	1Ку (инструктор по лечебной физкультуре)	4984
	3КУ (медицинская сестра, медицинская сестра по массажу)	5481
9	ПКГ «Врачи и провизоры»	
	2КУ (врачи-специалисты)	6578
10	Должностные оклады по должностям работников учреждений, не отнесенных к ПКГ	
	Главный инженер	13702
	Тренер-консультант	7194

- - ПКГ – профессиональная квалификационная группа
- - КУ – квалификационный уровень

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа олимпийского резерва «Сталь»,
утвержденному приказом учреждения приказом
№ 143 от 31.08.2023

**Должностной оклад руководителя учреждения с учетом групп (категорий)
по оплате труда**

Наименование должности и требования квалификации	Группа по оплате труда руководителей учреждений / должностной оклад, рублей			
	1	2	3	4
Директор, начальник учреждения	15346	14798	14251	13702

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа олимпийского резерва «Сталь»,
утвержденному приказом учреждения приказом
№ 143 от 31.08.2023

**Размеры надбавки за квалификацию для должностей
спортсмен-инструктор, тренер-преподаватель, инструктор-методист**

Уровень квалификации	Размер надбавки, % от должностного оклада, ставки заработной платы
Спортсмен-инструктор	
Кандидат в мастера спорта	до 50%
Мастер спорта России, гроссмейстер России	до 70%
Мастер спорта России международного класса	до 100%
Заслуженный мастер спорта России. Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований	до 130%
Тренер-преподаватель, инструктор-методист	
Высшая квалификационная категория	до 80%
Первая квалификационная категория	до 50%

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа олимпийского резерва «Сталь»,
утвержденному приказом учреждения приказом
№ 143 от 31.08.2023

**Размеры надбавки за интенсивность труда работникам, непосредственно участвующих в
обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса**

Показатель	Критерий	Рекомендуемый размер надбавки в % от должностного оклада, ставки заработной платы
Выполнение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	доля обучающихся, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы - не менее 50% от числа обучающихся	до 20
Качество спортивной подготовки	доля обучающихся, получивших (подтвердивших) спортивный разряд (звание) - не менее 30% от числа обучающихся	до 20
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах и первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1-3 места	до 30
Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах, кубках и первенствах субъектов Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня	1-3 места	до 25

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа олимпийского резерва «Сталь»,
утвержденному приказом учреждения приказом
№ 143 от 31.08.2023

**Размеры надбавки работникам за результативное участие в подготовке обучающегося,
(команды) в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских,
Паралимпийских, Сурдолимпийских игр и иных значимых международных и всероссийских
спортивных соревнований**

№	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер надбавки в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного обучающегося (команды)	
			тренерско-преподавательскому составу	руководителям и иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования				
1.1	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 20	до 10
		2-3	до 16	до 8
		4-6	до 10	до 5
		участие	до 8	до 4
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 16	до 8
		2-3	до 10	до 5
		4-6	до 8	до 4
		участие	до 6	до 3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 10	до 5
		2-3	до 8	до 4
		4-6	до 6	до 3
		участие	до 4	до 2
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 8	до 4
		2-3	до 6	до 3
		4-6	до 4	до 2
		участие	до 2	до 1
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 6	до 3
		2-3	до 4	до 2
		4-6	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 8 спортсменов включительно				
2.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 10	до 5
		2-3	до 8	до 4
		4-6	до 6	до 3
		участие	до 4	до 2
2.2	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 8	до 4
		2-3	до 6	до 3
		4-6	до 4	до 2
		участие	до 2	до 1
2.3	Первенство России (юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 6	до 3
		2-3	до 4	до 2
		4-6	до 2	до 1
		участие	-	-

2.4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 4	до 2
		2-3	до 2	до 1
		4-6	-	-
		участие	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов				
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России, Кубке России	1	до 10	до 5
		2-3	до 8	до 4
		4-6	до 6	до 3
		участие	до 4	до 2
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (среди молодежи), Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 8	до 4
		2-3	до 6	до 3
		4-6	до 4	до 2
		участие	до 2	до 1
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиаде спортивных школ (финалы), Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 6	до 3
		2-3	до 4	до 2
		4-6	до 2	до 1
		участие	-	-
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 4	до 2
		2-3	до 2	до 1
		4-6	-	-
		участие	-	-

**Критерии оценки качества оказываемых услуг (выполняемых работ)
для работников учреждения**

Таблица 1 – для заместителя директора по спортивной, учебно-методической работе *

Наименование показателя	Критерии оценки показателя, максимальное значение, диапазон	Размер стимулирующих выплат к окладу, %
Полнота выполнения показателей объема и качества муниципального задания	Не менее 95%	25%
Удовлетворенность обучающихся качеством предоставляемых услуг	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания муниципальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверки КФКиС БГА и контрольно-надзорными органами	25%
Организация и проведение спортивных и спортивно-массовых мероприятий	10 и более	25%
Обеспечение информационной открытости учреждения	Наличие актуальной информации о деятельности учреждения на официальном сайте www.bus.gov.ru , на сайте учреждения, наличие информационных стендов, организация прочих мероприятий, способствующих повышению информированности граждан о предоставляемых услугах	25%
Освоение и выполнение обучающимися дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	Доля обучающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы по ОФП и СФП (не менее 80% из числа обучающихся в учреждении)	25%
Результативность и успешность обучающихся	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд - Российской Федерации; - Брянской области	50% 25%

* Примечание:

Отчет с информацией о выполнении показателей представляет заместитель директора.

При наличии нескольких оснований для установления премии за результативность и успешность обучающихся выплата определяется по одному (наивысшему) показателю.

Таблица 2 – для главного бухгалтера, бухгалтера*

Наименование показателя	Критерии оценки показателя, максимальное значение, диапазон	Размер стимулирующих выплат к окладу, %
Полнота выполнения показателей объема и качества муниципального задания	Не менее 95%	25%
Удовлетворенность обучающихся качеством предоставляемых услуг	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания муниципальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверки КФКиС БГА и контрольно-надзорными органами	25%
Обеспечение информационной открытости учреждения	Наличие актуальной информации о деятельности учреждения на официальном сайте www.bus.gov.ru , на сайте учреждения, наличие информационных стендов, организация прочих мероприятий, способствующих повышению информированности граждан о предоставляемых услугах	25%
Планирование и исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний, выполнение показателей по статьям расходов не менее на 80%	25%
Обеспечение привлечения учреждением внебюджетных средств	Наличие внебюджетных источников	25%
Обеспечение порядка проведения инвентаризации и оценки имущества и обязательств	Отсутствие замечаний	25%

* Примечание:

Отчет с информацией о выполнении показателей представляет заместитель директора или главный бухгалтер.

Таблица 3 – для инструктора-методиста*

Наименование показателя	Критерии оценки показателя, максимальное значение, диапазон	Размер стимулирующих выплат к окладу, %
Полнота выполнения показателей объема и качества муниципального задания	Не менее 95%	25%
Удовлетворенность обучающихся качеством предоставляемых услуг	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания муниципальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверки КФКиС БГА и контрольно-надзорными органами	25%
Организация и проведение спортивных и спортивно-массовых мероприятий	10 и более	25%
Обеспечение информационной открытости учреждения	Наличие актуальной информации о деятельности учреждения на официальном сайте www.bus.gov.ru , на сайте учреждения, наличие информационных стендов, организация прочих мероприятий, способствующих повышению информированности граждан о предоставляемых услугах	25%
Освоение и выполнение обучающимися дополнительных образовательных программ спортивной подготовки	Доля обучающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы по ОФП и СФП (не менее 80% из числа обучающихся в учреждении)	25%
Результативность и успешность обучающихся	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд - Российской Федерации; - Брянской области	50% 25%

* Примечание:

Отчет с информацией о выполнении показателей представляет инструктор-методист или заместитель директора.

При наличии нескольких оснований для установления премии за результативность и успешность обучающихся выплата определяется по одному (наивысшему) показателю.

Таблица 4 – для тренерско-преподавательского состава*

№	Критерии оценки работы тренерско-преподавательского состава за качество выполняемых работ	Размер премии в % от оклада (должностного оклада)
<i>1. На этапе начальной подготовки (НП)</i>		
1.1.	Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)	10
1.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности обучающихся (не менее чем у 80% обучающихся в группе)	20
1.3.	Выполнение обучающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% обучающихся в группе)	10
<i>2. На учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) (УТЭ)</i>		
2.1.	Стабильность состава обучающихся, регулярность посещения ими учебно-тренировочных занятий (не менее 80% из числа обучающихся в группе)	10
2.2.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80% обучающихся в группе)	10
2.3.	Результаты участия обучающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
2.4.	Передача обучающихся в училище олимпийского резерва (УОР) (за каждого обучающегося)	20
2.5.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	20
2.6.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
<i>3. На этапе совершенствования спортивного мастерства (ССМ)</i>		
3.1.	Выполнение обучающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10
3.2.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее, чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	20
3.3.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (за каждого обучающегося)	25
3.4.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
3.5.	Передача обучающихся в УОР (за каждого обучающегося)	20
<i>4. На этапе высшего спортивного мастерства (ВСМ)</i>		
4.1.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (за каждого обучающегося)	30
4.2.	Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого обучающегося)	50
4.3.	Стабильность выступлений обучающихся в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях в составе сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее, чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	30

* Примечание:

Отчет с информацией о выполнении показателей составляет инструктор-методист курируемого отделения или заместитель директора.

Таблица 5 – для спортсменов-инструкторов*

Наименование показателя	Критерии оценки показателя, максимальное значение, диапазон	Размер стимулирующих выплат к окладу, %
Освоение и выполнение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта	Включение в составы спортивных сборных команд: - Российской Федерации - Брянской области	(по наивысшему показателю) до 50% до 25%
Результативное участие в официальных спортивных соревнованиях	1-6 место на соревнованиях: - международного и российского уровня - межрегионального и регионального уровня Участие в соревнованиях: - международного и российского уровня - межрегионального и регионального уровня	(по наивысшему показателю) до 50% до 30% до 20% до 10%
Выполнение индивидуального плана подготовки	Не менее 80% от принятых обязательств	до 25%
Организация и проведение соревнований, спортивно-массовых, культурно-массовых мероприятий различного уровня	Личное участие в течение года (не менее 5 мероприятий)	до 25%

* Примечание:

Отчет с информацией о выполнении показателей составляет инструктор-методист курируемого отделения или заместитель директора.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа олимпийского резерва «Сталь»,
утвержденному приказом учреждения приказом
№ 143 от 31.08.2023

**Размеры надбавки за особые достижения в сфере физической культуры и спорта работникам,
имеющим государственные и (или) ведомственные звания и награды**

Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу)
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, в области физической культуры и спорта За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер союзной республики»	50
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	40
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»	20

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа олимпийского резерва «Сталь»,
утвержденному приказом учреждения приказом
№ 143 от 31.08.2023

**Расчетные показатели в баллах для отнесения
муниципальных бюджетных спортивных учреждений города Брянска
к одной из категорий**

Показатель	Единица измерения	Позиции для расчета баллов	Количество баллов
1. Обучающиеся в учреждении в возрасте 6-15 лет, которым оказываются (могут быть оказаны) соответствующие услуги по спортивной подготовке в данном учреждении на основании плана комплектования учреждения	человек	свыше 1000 человек	5
		501-1000 человек	4
		201-500 человек	3
		100-200 человек	2
		менее 100 человек	1
2. Численность обучающихся в учреждении, имеющих спортивный разряд, спортивное звание и проходящих спортивную подготовку в данном учреждении	процент количества обучающихся, имеющих спортивные разряды (спортивные звания) от общей численности (контингента) обучающихся в учреждении	100% от контингента, при этом имеющих первый взрослый разряд, и (или) КМС, и (или) спортивные звания* не менее 50% контингента	5
		90-99% от контингента, при этом имеющих первый взрослый разряд, и (или) КМС, и (или) спортивные звания	4
		50-90% от контингента, при этом имеющих первый взрослый разряд, и (или) КМС, и (или) спортивные звания - до 10 человек	3
		50-90% от контингента	2
		менее 50% от контингента	1
		3. Годовой объем участия в официальных спортивных мероприятиях	человеко-дни* в год
		1800-2400 ч/дн	4
		1200-1800 ч/дн	3
		600-1200 ч/дн	2
		менее 600 ч/дн	1
4. Суммарная единовременная пропускная способность (ЕПС) объектов спорта (спортивных	человек	свыше 300	5
		200-300	4
		100-200	3

сооружений), регулярно используемых учреждением для осуществления спортивной подготовки		50-100	2
		менее 50	1
5. Численность обучающихся, участвующих в официальных спортивных соревнованиях и занявших определенные места по результатам выступления за год	процент (от контингента обучающихся в учреждении)	свыше 70% лиц, занявших 1-6 места при наличии не менее 5 лиц, занявших первые места	5
		50-70% лиц, занявших 1-6 места, при наличии до 5 лиц, занявших первые места	4
		свыше 70% лиц, занявших 1-6 места	3
		50-70% лиц, занявших 1-6 места	2
		10-50% лиц, занявших 1-6 места	1

*Сокращения спортивные звания:

ЗМС – заслуженный мастер спорта;

МСМК – мастер спорта международного класса;

МС – мастер спорта;

ч/дн – человеко-дни.

В целях стандартизации подходов к определению штатной численности и формированию единых подходов к организационной структуре учреждений, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, используется бальный метод отнесения учреждений к определенной группе (первой, второй, третьей или четвертой):

1. Количество баллов по каждому показателю определяется только по одной позиции.

2. Показатели 1 и 2 рассчитываются на основе данных статистической отчетности по формам федерального статистического наблюдения № 5-ФК «Сведения по организациям, осуществляющим спортивную подготовку» и № 3-АФК «Сведения об адаптивной физической культуре и спорте» по состоянию на 1 января очередного года.

3. Показатель 3 рассчитывается как сумма произведений количества участников мероприятия на количество дней мероприятия на основе исполнения утвержденного календарного плана работы за предыдущий год.

4. Показатель 4 рассчитывается на основе данных технических паспортов объектов спорта (спортивных сооружений), регулярно используемых учреждением для осуществления образовательной деятельности.

5. Показатель 5 – численность обучающихся, участвующих в межрегиональных официальных спортивных соревнованиях, чемпионатах, первенствах и Кубках (этапах Кубка) России, Европы, мира, в Олимпийских и Паралимпийских играх, рассчитывается на основании результатов, указанных в протоколах официальных спортивных соревнований.

6. По сумме баллов, набранных по показателям, учреждение приказом комитета по физической культуре и спорту Брянской городской администрации относится к группе по оплате труда на очередной год:

Первая группа – свыше 20 баллов;

Вторая группа – от 15 до 20 баллов;

Третья группа – от 10 до 14 баллов;

Четвертая группа – менее 10 баллов.

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа олимпийского резерва «Сталь»,
утвержденному приказом учреждения приказом
№ 143 от 31.08.2023

Таблица 1 – Критерии оценки качества оказываемых услуг (выполняемых работ)

Наименование показателя	Критерии оценки показателя, максимальное значение, диапазон	Размер стимулирующих выплат к окладу, %	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
Полнота выполнения показателей объема и качества муниципального задания	Не менее 95%	25%	Отчет руководителя учреждения
Удовлетворенность обучающихся качеством предоставляемых услуг	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания муниципальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверки КФКиС БГА и контрольно-надзорными органами	25%	Отчет руководителя учреждения
Организация и проведение спортивных и спортивно-массовых мероприятий	10 и более	25%	Отчет руководителя учреждения
Обеспечение информационной открытости учреждения	Наличие актуальной информации о деятельности учреждения на официальном сайте www.bus.gov.ru , на сайте учреждения, наличие информационных стендов, организация прочих мероприятий, способствующих повышению информированности граждан о предоставляемых услугах	25%	Отчет руководителя учреждения

Таблица 2 – Критерии оценки общих результатов труда по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год)

Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Размер премии, %	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
Критерии оценки общих результатов труда по итогам работы за месяц			
Своевременное и качественное предоставление статистической и финансовой отчетности по направлениям деятельности	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления текущей отчетности, запрашиваемой информации	до 10%	Отчет руководителя учреждения Информация Комитета по ФКиС БГА
Выполнение заданий и поручений Главы Брянской городской администрации, заместителя Главы Брянской городской администрации, председателя и заместителя председателя Комитета по ФКиС БГА в полном объеме, в срок, без ошибок	Отсутствие служебных записок председателя, заместителя председателя, сотрудников Комитета по ФКиС БГА	до 60%	Отчет руководителя учреждения Информация Комитета по ФКиС БГА
Повышение качества спортивной подготовки в учреждении по видам спорта	Наличие обучающихся, имеющих спортивный разряд, не менее 50% от числа обучающихся Или: Наличие обучающихся, имеющих спортивный разряд, выше 50% от числа обучающихся, а также обучающихся, имеющих I взрослый разряд и (или) КМС, и (или) спортивное звание не менее 2-х обучающихся	до 5%	Отчет руководителя учреждения Информация Комитета по ФКиС БГА
		до 10%	
		до 5%	
	Месячный объем участия в спортивных мероприятиях (соревнованиях) до 50 ч/дн (человеко-дни) в отчетном месяце Или: Месячный объем участия в спортивных мероприятиях (соревнованиях) больше 50 ч/дн в отчетном месяце	до 10%	
Участие в реализации в городе Брянске ВФСК ГТО, пропаганде здорового образа жизни	Наличие сотрудников и обучающихся, сдавших нормативы ВФСК ГТО (не менее 50% от числа обучающихся и не менее 2-х сотрудников) *учитываются по действующей возрастной ступени Или: Наличие сотрудников и обучающихся, сдавших нормативы ВФСК ГТО (не менее 50% от числа обучающихся и не менее 2-х сотрудников), при этом получивших знаки отличия ВФСК ГТО (не менее 10% обучающихся)	до 5%	Отчет руководителя учреждения Информация Комитета по ФКиС БГА
		до 10%	

	и не менее 2-х сотрудников) *учитываются по действующей возрастной ступени Участие сотрудников и обучающихся в сдаче нормативов ВФСК ГТО, фестивалях ГТО в отчетном месяце	до 10%	
Критерии оценки общих результатов труда по итогам работы за квартал			
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	до 20%	Отчет руководителя учреждения
Выполнение плана по доходам от приносящей доход деятельности	Привлечение дополнительных средств на оплату труда за счет средств, поступающих в учреждение от приносящей доход деятельности	до 20%	Отчет руководителя учреждения
Качественное предоставление муниципальных услуг	Отсутствие нарушений законодательства, регламентирующего порядок предоставления муниципальных услуг	до 20%	Отчет руководителя учреждения
Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества учреждения в соответствии с уставными целями	Отсутствие фактов неэффективного использования имущества	до 20%	Отчет руководителя учреждения Информация Комитета по ФКиС БГА
Обеспечение безопасности труда в учреждении	Отсутствие предписаний органов надзора и контроля в сфере охраны труда и случаев травматизма по состоянию на отчетную дату	до 20%	Отчет руководителя учреждения
Критерии оценки общих результатов труда по итогам работы за год			
Укомплектованность учреждения работниками, оказывающими муниципальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 100%	до 25%	Отчет руководителя учреждения Информация Комитета по ФКиС БГА
Увеличение поступлений средств от приносящей доход деятельности	Темп роста поступлений от приносящей доход деятельности в текущем финансовом году по сравнению с отчетным финансовым годом	до 25%	Отчет руководителя учреждения
Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	По итогам очередного финансового года	до 25%	Отчет руководителя учреждения
Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания	Отсутствие замечаний контролирующих органов по целевому использованию средств	до 25%	Отчет руководителя учреждения Информация Комитета по ФКиС БГА

Приложение № 10
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа олимпийского резерва «Сталь»,
утвержденному приказом учреждения приказом
№ 143 от 31.08.2023

Таблица 1 – Размеры нормативов оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося

№	Этапы спортивной подготовки обучающихся	Период подготовки (лет)	Размер расчетного норматива в % от должностного оклада тренера-преподавателя, за подготовку одного обучающегося
1.	Этап высшего спортивного мастерства (ВСМ)	весь период	39
2.	Этап совершенствования спортивного мастерства (ССМ)	весь период	24
3.	Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации) (УТЭ)	углубленной специализации	15
		начальной специализации	9
4.	Этап начальной подготовки (НП)	свыше одного года	6
		до одного года	3
5.	Спортивно-оздоровительный этап (СОГ)	весь период	2,2

Таблица 2 – Размеры нормативов оплаты труда тренера-преподавателя за результативную подготовку одного обучающегося (команды)

№	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя за результативную подготовку одного обучающегося (команды)
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1	Олимпийские игры, чемпионат мира, Паралимпийские и сурдлимпийские игры	1	до 400
		2-3	до 320
		4-6	до 200
		участие	до 160
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 320
		2-3	до 200
		4-6	до 160
		участие	до 120
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 200
		2-3	до 160
		4-6	до 120
		участие	до 80

1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 160
		2-3	до 120
		4-6	до 100
		участие	до 40
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 120
		2-3	до 100
		4-6	до 80
		участие	до 40
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно			
2.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 200
		2-3	до 160
		4-6	до 120
		участие	до 80
2.2	Первенство России (молодежь, юниоры и юниорки), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 160
		2-3	до 120
		4-6	до 80
		участие	до 40
2.3	Первенство России (юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 120
		2-3	до 80
		4-6	до 40
		участие	-
2.4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 80
		2-3	до 40
		4-6	-
		участие	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов			
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявших места на чемпионате России, Кубке России	1	до 200
		2-3	до 160
		4-6	до 120
		участие	до 80
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявших места на первенстве России (среди молодежи), Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 160
		2-3	до 120
		4-6	до 80
		участие	до 40
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявших места на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиаде спортивных школ (финалы), Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 120
		2-3	до 80
		4-6	до 40
		участие	-
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 80
		2-3	до 40
		4-6	-
		участие	-

Приложение № 11
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа
олимпийского резерва «Сталь», утвержденному
приказом учреждения приказом № 143 от 31.08.2023

Форма тарификационного списка

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

тренерско-преподавательского состава муниципальных бюджетных спортивных учреждений города Брянска на _____ год

№	Ф.И.О.	Должность, вид спорта	Квалификационная категория/ почетное звание	Количество ставок	Должностной оклад, руб.	Число обучающихся на этапах подготовки и норматив за оплаты труда за одного обучающегося						Базовый оклад, руб.	Стимулирующие выплаты ¹ (по фактически производимым видам стимулирующих выплат)								Доплата до МРОТ	ВСЕГО зарплатная плата в месяц
						НП*		УТЭ*		ССМ*	ВСМ* ²		14	15	16	17	18	19	20	21		
						До 1 года	Свыше 1 года	Начальной специализации	Углубленной специализации													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	24

* Сокращения:

НП – этап начальной подготовки;

УТЭ – учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации);

ССМ – этап совершенствования спортивного мастерства;

ВСМ – этап высшего спортивного мастерства

Примечания:

1 – Столбцы №№ 14-22 заполняются учреждениями по видам стимулирующих выплат, фактически производимых учреждением согласно разделу 3 настоящего Положения;

2 – Столбец № 12 заполняется спортивными школами олимпийского резерва.

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
протокол № 4 от 31.08.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом № 144 от 31.08.2023 г.

Председатель совета трудового
коллектива
_____ А.А. Евдокимов

Директор МБУ ДО СШОР «Сталь»
_____ Н.Н. Евсеев

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Сталь»

I. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Сталь» (далее – положение) является локальным нормативным актом МБУ ДО СШОР «Сталь» (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение принято на основании Положения об оплате труда работников учреждения.

1.3. Положение вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников учреждения в количественных и качественных результатах труда, в организации, проведении, обеспечении и развитии учебно-тренировочного процесса, повышения его эффективности.

1.4. В число премируемых работников входят все категории работников учреждения.

1.5. Премирование осуществляется по решению руководителя в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствии с настоящим положением.

II. Виды премий, условия и порядок премирования

2.1. Настоящее положение предусматривает четыре вида премий:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия за работу по базовым и приоритетным для Брянской области видам спорта.

2.2. Премия за образцовое выполнение муниципального задания.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания выплачивается ежемесячно по результатам оценки качества выполняемых работ за предыдущий финансовый год в размере – до 100% от оклада (должностного оклада).

Работнику учреждения, отработавшему в предыдущем финансовом году менее 12 месяцев, премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается на очередной календарный год по результатам оценки качества оказанных услуг за отработанный период и выплачивается ежемесячно в размере до 100%, рассчитанном пропорционально отработанному времени, от оклада (должностного оклада).

Условием премирования является оценка качества оказанных услуг в соответствии с приложением № 6 Положения об оплате труда работников учреждения.

Предложения о премировании работников оформляются ходатайствами от руководящих работников, главного бухгалтера на имя руководителя учреждения с приложениями оценочных листов на каждого работника.

Ходатайства предоставляются до 20 января очередного финансового года.

Решение об установлении премии работникам оформляется приказом по учреждению.

2.3. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) за общие результаты труда по итогам работы.

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу работника, так и в абсолютном значении и максимальным размером не ограничивается.

Условием премирования является выполнение критериев оценки общих результатов труда по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год), указанных в таблице № 1

положения.

Предложения о премировании работников оформляются ходатайствами от руководящих работников, главного бухгалтера на имя руководителя учреждения.

Ходатайства предоставляются до 25 числа текущего месяца.

Решение об установлении премии работникам оформляется приказом по учреждению.

Таблица № 1

Критерии оценки общих результатов труда по итогам работы для всех категорий работников учреждения

<i>Пункт</i>	<i>Показатель</i>	<i>Критерии оценки показателя</i>	<i>Размер премии %</i>	<i>Периодичность</i>
2.3.1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие замечаний руководителя, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб обучающихся, их родителей (законных представителей), качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	до 1000%	Месяц
2.3.2	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Лагерная кампания, учебно-тренировочные мероприятия, сборы, соревновательные мероприятия, спортивно-массовые мероприятия, показательные выступления, подготовка и проведение мастер-классов, подготовка учреждения к новому учебно-тренировочному году, ремонт спортивных залов, кабинетов, эффективная деятельность по сохранности контингента обучающихся	до 200%	Месяц
2.3.3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Внедрение инновационных и современных форм и методов организации труда, просветительская работа, участие в инновационной, проектной деятельности, работа на стажировочных площадках	до 100%	Квартал
2.3.4	Высокое качество работы	Результаты участия в смотрах – конкурсах города, области, России (1-6 место); Отсутствие травматизма при проведении учебно-тренировочных занятий Рейтинг среди тренеров-преподавателей	до 100%	Год

2.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Единовременная премия работникам (поквартальная, помесечная) выплачивается в пределах фонда оплаты труда за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% оклада (должностного оклада). При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается:

- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий по итогам их выполнения.

Условием премирования является выполнение критериев, указанных в таблице № 2 настоящего положения.

Основанием премирования работника является приказ руководителя, в котором указывается конкретный размер премии и повод для премирования и (или) ссылка на пункт таблицы 2 настоящего Положения.

Таблица № 2

<i>Пункт</i>	<i>Критерий</i>	<i>Критерии оценки показателя</i>	<i>Размер премии %</i>
2.4.1	Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, по итогам их выполнения	Участие в мероприятиях различной направленности на уровне района, города, области и т.д. (акции, субботники и др. мероприятия, не связанные с уставной деятельностью), оперативное и результативное выполнение распоряжений руководства, устранение аварийных ситуаций и др.	до 100%
2.4.2	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Ведение делопроизводства, архива и составление номенклатуры дел	до 50%
2.4.2.1		Ведение кадровой работы и оформление трудовых книжек	до 50%
2.4.2.2		Ведение учета граждан, пребывающих в запасе	до 30%
2.4.2.3		Ведение работы по охране труда и технике безопасности	до 50%
2.4.2.4			

2.4.2.5		Ведение работ по противопожарной безопасности и антитеррористической защищенности	до 30%
2.4.2.6		Ведение работы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	до 100%
2.4.2.7		Ведение и сопровождение официального сайта учреждения	до 100%
2.4.2.8		Расширение зоны обслуживания, или увеличения объема выполняемых работ, в том числе, по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников	до 100%

2.5. Премия за работу по базовым и приоритетным для Брянской области видам спорта.

2.5.1. Ежемесячная премия за работу по базовым и приоритетным для Брянской области видам спорта устанавливается тренерам-преподавателям, являющимся основными работниками учреждения в размере до 1500% от оклада (должностного оклада).

Конкретный размер премии устанавливается как в процентах от оклада (должностного оклада) работника, так и в абсолютном значении.

2.5.2. Предложения о премировании тренеров-преподавателей по базовым и приоритетным для Брянской области видам спорта оформляются ходатайствами от руководящих работников на имя руководителя учреждения. Ходатайства предоставляются до 25 числа текущего месяца.

2.5.3. Премия устанавливается работникам на основании приказа по учреждению.

2.6. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам может выплачиваться премия по итогам работы за год в размере до трех должностных окладов.

III. Депремирование

3.1. Депремирование работников может быть полным или частичным.

3.2. Основания депремирования:

3.2.1. Нарушение трудовой дисциплины, в том числе:

- прогул, невыполнение распоряжений непосредственного руководителя, нарушение сроков выполнения поручений руководителя, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения, невыполнение установленных норм труда, неисполнение, недолжное выполнение должностных обязанностей – до 100%.

3.2.2. Утрата или повреждение имущества работодателя – до 100%.

3.2.3. Нарушение сроков выполнения (исполнения) поручений руководителя – до 100%.

3.2.4. Неведение или небрежное ведение журналов учета групповых занятий – до 80%.

3.2.5. Обоснованные жалобы обучающихся, их родителей (законных представителей) на недобросовестное выполнение работником должностных обязанностей – до 100%.

3.3. Нарушения, предусмотренные в подпунктах 3.2.1, 3.2.2 пункта 3.2, являются основанием для привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности.

3.4. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в порядке, установленном действующим законодательством, премия в отчетном периоде не выплачивается. Дисциплинарное взыскание, примененное к работнику в одном месяце, не может быть основанием для лишения его премии по результатам работы за последующие месяцы.

IV. Заключительные положения

Настоящее Положение о премировании работников учреждения вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы премирования.

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
протокол № 3 от 28.04.2023 г.

Председатель совета трудового
коллектива
_____ А.А. Евдокимов

УТВЕРЖДЕНО
приказом № 53 от 28.04.2023 г.

Директор МБУ ДО СШОР «Сталь»
_____ Н.Н. Евсеев

ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей с вредными условиями труда

На основании отчета о специальной оценке условий труда: условия труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности являются допустимыми условиями труда (2 класс).

ПРИНЯТО

на общем собрании работников
протокол № 4 от 21.12.2022 г.
Председатель совета трудового коллектива
А.А. Евдокимов

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 211 от 21.12.2022 г.
Директор МБУ ДО СШОР «Сталь»

Н.Н. Евсеев

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
по проведению мероприятий по охране труда на 2023-2025 г.г.**

Мы, нижеподписавшиеся:

руководитель Евсеев Николай Николаевич; собрание работников в лице председателя совета трудового коллектива Евдокимова А.А.
заключили настоящее соглашение о том, что администрация учреждения в течение 2023-2025 г.г. проведет следующие мероприятия:

№ п/п	Содержание мероприятия	Единица учета	Количес тво	Стоимость работ тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственны е за выполнение мероприятия	Ожидаемая социальная эффективность				
							Количество работающих, которым улучшаются условия труда		Количество работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ		
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ											
1.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015 «Организация безопасности труда»	чел.		0,5	В течение всего периода	заместитель директора по СУМР	21	8			
2.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	кол-во раз	по плану	-	В течение всего периода	комиссия по охране труда	21	8			
3.	Обновление стендов по охране труда и технике безопасности, по антитеррору и гражданской обороне	шт.	4	внебюджет	III квартал каждого года	заместитель директора по СУМР	21	8			
4.	Обучение пожарно-техническому минимуму	чел.	1	1,0 бюджет	2023 год	инструктор-методист	21	8			
5.	Обучение по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим	чел.	2 19	по факту бюджет	2023 год 2025 год	заместитель директора по СУМР	21	8			
6.	Организация, проведение и участие в физкультурных и спортивных мероприятий		21	бюджет	В течение всего периода	инструктор-методист	21	8			
7.	Приобретение, содержание и			бюджет	В течение всего	директор	21	8			

	обновление спортивного инвентаря				периода					
8.	Проведение СОУТ	кол-во раз	1	21,0 бюджет	2024 год	директор	21	8		
II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ										
9.	Технический осмотр пожарной сигнализации	комплект	1	50,0 внебюджет	3 квартал каждого года	директор	21	8		
10.	Заключение договора на техническое обслуживание пожарной сигнализации	мес./руб.	12x3,0	36,0 бюджет	ежегодно	директор	21	8		
11.	Обслуживание передачи сигналов пожарной сигнализации (тревожной кнопки)	мес./руб	12x1,5	18,0 бюджет	ежегодно	директор	21	8		
12.	Ремонт ступенек входа в здание			5,0 внебюджет	III квартал 2023г. года	директор	21	8		
13.	Текущий ремонт спортивных залов (зал т/атлетики, игровой зал, два зала борьбы)	кв.м	20x10 36x18 18x9, 24x12	30,0 внебюджет – спонсоры	III квартал каждого года	директор	21	8		
14.	Контроль за соблюдением светового режима. Установка энергосберегающих лампочек допустимой мощности в помещениях	шт.	30 шт. x 300 руб.	9,0 внебюджет	1 квартал каждого года	директор	21	8		
15.	Ремонт раздевалок	шт.	3	50,0 внебюджет	I-II квартал 2023 года	директор	21	8		
16.	Ремонт душевых, санузлов	шт.	3	50,0 Внебюджет	I-II квартал 2023 года	директор	21	8		
III. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ										
17.	Предварительные и периодические медицинские осмотры	кол-во раз чел./руб.	2x3,5 8x2,55 11x 1,7	7,0 39,1 бюджет	2023 год В течение всего периода	директор	21	8		
18.	Гигиеническая аттестация работников	кол-во раз чел./руб.	2x0,5	1,0 бюджет	В течение всего периода	директор	21	8		
19.	Обеспечение наличия аптечек на местах тренировочных занятий. Контроль укомплектованности	шт.	3	3,0 внебюджет	В течение всего периода	директор	21	8		

1. НОРМЫ

**бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	200 г

2. ПЕРЕЧЕНЬ

**работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла,
смывающих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Наименование профессии или работы	Количество работников
1.	Тренер-преподаватель	9