УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО СШ № 3

_____А.М. Рыжкин

приказ № 15 от 17.01.2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

_____И.Г. Бурданова

протокол № 1 от 17.01.2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования спортивная школа №3

с 17.01.2023 по 16.01.2026

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № _____

от _____

г. Новочеркасск

2023 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школы № 3

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 04.12.2007 «О физической культуре и спорте»;
-федеральный закон от 31 апреля 2021 г № 127-ФЗ « О внесении изменений в ФЗ « о физической культуре и спорту в РФ»
- Федеральный закон Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности;
- Федеральный закон Российской Федерации «Об основах охраны труда в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2021 – 2023 годы
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; и его изменения
- Закон субъекта РФ о социальном партнерстве[1];
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора образовательного учреждения спортивной направленности (далее – работодатель);
- трудовой коллектив (далее – «выборный орган первичной профсоюзной организации»), в лице председателя первичной профсоюзной организации,

[1] Курсивом здесь и далее по тексту выделены положения, предлагаемые в качестве варианта правового регулирования.

уполномоченного представлять интересы всех работников учреждения дополнительного образования спортивной направленности.

,при проведении коллективных переговоров в порядке ст. ст. 30, 31 ТК РФ.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дополнительного образования спортивной направленности, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить с текстом коллективного договора всех работников организации дополнительного образования спортивной направленности.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждениядополнительного образования спортивной направленности, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждениядополнительного образования спортивной направленности.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения дополнительного образования спортивной направленностиколлективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения дополнительного образования спортивной направленности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации учреждения дополнительного образования спортивной направленности коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты учреждения дополнительного образования спортивной направленности, содержащие нормы трудового права,

являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2026 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников с настоящим коллективным договором, уставом учреждения дополнительного образования спортивной направленности, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью и указанные в статье 65 ТК РФ.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем педагогической нагрузки тренера-преподавателя, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением тренеров-преподавателей педагогическую нагрузку предлагать, прежде всего, тем тренерам-

преподавателям, педагогическая нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу тренеров-преподавателей, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод тренера-преподавателя на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 1% от общего числа работников в течение 30 дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с тренерско-преподавательской деятельностью;

- тренера-преподаватели, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (8 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 84.1 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. При приеме на работу молодых специалистов и тренеров-преподавателей, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.2.12. Работники проходят аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности (в случае отсутствия квалификационной категории). Специалисты, непосредственно участвующие в осуществлении спортивной подготовки, проходят аттестацию на соответствие уровня квалификации второй, первой и высшей категории в порядке, определенном на федеральном и региональном уровнях.

2.2.13. Работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

2.2.14. Работодатель обеспечивает реализацию права специалистов, непосредственно участвующих в осуществлении спортивной подготовки, на дополнительное профессиональное образование, в виде краткосрочного тематического обучения по вопросам спортивной подготовки не реже чем один раз в 4 года за счет средств организации.

2.2.15. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное

образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.17. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки тренерско-преподавательского состава и приобрести другую профессию.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения дополнительного образования спортивной направленности ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.19. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на 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 (часть3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения дополнительного образования спортивной направленности определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, *годовым календарным графиком*, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю.

По профессиям рабочих, которым установлена сменная работа, допускается введение суммированного учета рабочего времени.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)[2].

3.4. Для тренеров-преподавателей учреждения дополнительного образования спортивной направленности устанавливается продолжительность рабочего времени исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю. При работе по совместительству до 9 часов в неделю. Рабочее время тренера-преподавателя состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменом (непосредственно тренерской работы), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающих из его должностных обязанностей (иная работа тренера-преподавателя).

Тренерам-преподавателям рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-преподавательской работы 18 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности тренером-преподавателям учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов тренерской работы за ставку заработной платы), порядок определения педагогической нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела педагогической нагрузки тренеров-преподавателей определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере физкультуры и спорта.

3.5. В учреждения дополнительного образования спортивной направленности педагогическая нагрузка на новый учебно-тренировочный год устанавливается руководителем учреждения дополнительного образования спортивной направленности по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Верхний предел объема педагогической нагрузки в учреждения дополнительного образования спортивной направленности не установлен.

Руководитель должен ознакомить тренерский состав с предполагаемой педагогической нагрузкой на новый учебно-тренировочный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. педагогическая нагрузка на новый учебно-тренировочный год работникам, ведущим тренерскую работу помимо основной работы (руководителям учреждения дополнительного образования спортивной направленности, их заместителям, другим руководящим работникам)

---

[2] Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если тренера-преподаватели для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции тренера-преподавателя учреждения дополнительного образования спортивной направленности, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по тренерским планам, общеразвивающих программам и образовательных программ спортивной подготовки), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый учебно-тренировочный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем педагогической нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебно-тренировочного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебно-тренировочном году, а также при установлении ее на следующий учебно-тренировочный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

Работодатель должен ознакомить тренеров-преподавателей с предполагаемой педагогической нагрузкой на новый учебно-тренировочный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.9. Педагогическая нагрузка тренерского состава, находящимся к началу учебно-тренировочного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебно-тренировочный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим тренерам-преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. Привлечение тренерского состава в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.11. Продолжительность рабочей недели 40 часов устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами.

Выходные дни работников утверждаются работодателем. При пятидневной рабочей неделе выходные дни предоставляются подряд в субботу

и воскресенье, а при шестидневной рабочей неделе выходные дни предоставляются согласно графику работы. У сторожей выходной в зависимости от графика сменности.

3.12. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний тренировочных занятий при наличии возможности тренерам-преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время тренеров-преподавателей в период тренировочных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на тренера-преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками тренеров-преподавателей, а также периоды отмены учебно-тренировочных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период тренера-преподавателя осуществляют тренерскую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией учебно-тренировочной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема педагогической нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя учреждения дополнительного образования спортивной направленности по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены образовательного процесса вспомогательный и обслуживающий персоналучреждения дополнительного образования спортивной направленности может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения дополнительного образования спортивной направленности.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения дополнительного образования спортивной направленности.

Для тренеров-преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.19. Директору, тренерскому составу, заместителю директора по спортивной работе, инструктору -методисту предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет не менее 42 календарных дня. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждения дополнительного образования спортивной направленности, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическому составу за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работникаисчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.22. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного образования спортивной направленности.

дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – до 5 календарных дней;
- бракосочетания работника – до 5 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 5 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней.

3.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.24. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.25. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – до 5 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, при исполнении СВО либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.26. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.26.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.26.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.26.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1.Система оплаты труда вучреждения дополнительного образования спортивной направленностиустанавливается постановлением Администрации города Новочеркасска. В соответствии с установленной системой на локальном уровне разрабатывается Положение об оплате труда,Положение о премировании,Положение о материальной помощи.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 22 числа текущего месяца (аванс), 7 числа месяца следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.п11 статьи 136 ТК РФ

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть минимального размера оплаты труда. Часть 3 статья 133 ТК РФ.

4.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Для работников работающим по графику с ночными сменами (сторож (вахтер)) применяется суммированный учетрабочего времени для оплаты труда.

4.5.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.6.Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.8.Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в учреждения дополнительного образования спортивной направленности (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при окончании срока действия квалификационной категории – со дня, следующего за днём окончания действия категории;
- при окончании срока действия выплаты, назначенной работодателем - со дня, следующего за днём окончания действия выплаты.

4.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере до 15% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда *(аттестации рабочих мест)* в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении №1 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на *премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.12. В период отмены тренировочных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем тренеров-преподавателей и других работников организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества обучающихся в группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются приложением №1 к коллективному договору.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.5.Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с приложением №2 к настоящему коллективному договору.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

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

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для

осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов учреждения дополнительного образования спортивной направленности, затрагивающих права работников учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм

воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроляза правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

формирование аттестационной комиссии в учреждения дополнительного образования спортивной направленности.

- (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в приложении №2 к настоящему коллективному договору.

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником учреждения дополнительного образования спортивной направленности, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения дополнительного образования спортивной направленности по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда вучреждения дополнительного образования спортивной направленности.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации тренеров-преподавателейучреждения дополнительного образования спортивной направленности, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников учреждения дополнительного образования спортивной направленности

на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения дополнительного образования спортивной направленности

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения дополнительного образования спортивной направленности.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения дополнительного образования спортивной направленности.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения дополнительного образования спортивной направленности.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:	**От работников:**
Директор МБУДО СШ №3	Председатель первичной профсоюзной организации
А.М. Рыжкин _____	_____И.Г.Бурданова
М.П.	М.П.
«___» _____ 20_ г.	«___» _____ 20_ г.

Согласовано: Утверждаю:
Председатель профкома Директор МБУ ДО СШ №3
_____И.Г. Бурданова _____А.М. Рыжкин
«___»_____ 2023 г. «___» _____2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №3

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников МБУ ДО СШ №3, подведомственного Управлению по физической культуре и спорту Администрации города (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Администрации города от 25.05.2016 № 912 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Новочеркасска», постановлением Администрации города от 26.12.2016 № 2278 (в ред. постановлений Администрации г. Новочеркасска от 31.03.2017 N 505, от 29.11.2017 N 1817, от 15.06.2022 N 808, от 30.12.2022 N 2270 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации города» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУ ДО СШ №3, подведомственного Управлению по физической культуре и спорту Администрации города (далее - муниципальные учреждения);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

особенности оплаты труда тренеров-преподавателей;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. В порядке исключения лица (кроме медицинских работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р.

1.8. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений утверждается локальным нормативным актом муниципальных учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МБУ ДО СШ №3

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей

определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностные оклады руководителей, специалистов и других служащих, рабочих учреждений физкультурно-спортивной направленности определяются по результатам тарификации.

Тарификация осуществляется:

по должностям работников физической культуры и спорта на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников физической культуры и спорта, утвержденных Министерством труда и социального развития Российской Федерации;

по должностям педагогических работников на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников образования, утвержденных Министерством труда и социального развития Российской Федерации;

по общеотраслевым должностям служащих на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

по профессиям рабочих на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

Рабочие, профессии которых не предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом Управления по физической культуре и спорту Администрации города (далее - УФКС) и доводятся до соответствующего муниципального учреждения.

2.2. Изменение размеров должностных окладов (окладов) производится при условии соблюдения требований трудового законодательства в следующие сроки:

при изменении квалификационного разряда - согласно дате, указанной в приказе по учреждению;

при присвоении квалификационной категории - согласно дате, указанной в приказе органа исполнительной власти области в сфере физической культуры и спорта (учреждения физкультурно-спортивной направленности), при котором создана аттестационная комиссия.

2.3. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников муниципальных учреждений.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом муниципального учреждения,

но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Положением.

2.3.2. Минимальные размеры должностных окладов работников по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов педагогических работников по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
2-й квалификационный вень	инструктор-методист; тренер-преподаватель; концертмейстер	13132,0
3-й квалификационный вень	старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	13772,0

2.3.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, занятых предоставлением услуг в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Минимальные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ должностей работников физической культуры и спорта приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов работников физической культуры и спорта

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
1	2	3
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
1-й квалификационный вень	дежурный по спортивному залу	10649,0
2-й квалификационный	спортсмен;	11165,0

1	2	3
вень	спортсмен-ведущий	
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1-й квалификационный вень	инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	11723,0
2-й квалификационный вень	администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту; хореограф	12604,0
3-й квалификационный вень	старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту; старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту; специалист по подготовке спортивного инвентаря	13234,0

2.3.4. Минимальные размеры должностных окладов по должностям медицинских работников устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Минимальные размеры должностных окладов должностей медицинских работников приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов должностей медицинских работников

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
1	2	3
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1-й квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	8824,0
3-й квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по массажу	9712,0

1	2	3
4-й квалификационный уровень	фельдшер	9977,0
5-й квалификационный уровень	заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	11012,0

2.3.5. Минимальные должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности второго уровня, приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
2-й квалификационный вень	специалист гражданской обороны:	
	без категории	10289,0
	II категории	10800,0
	I категории	11335,0
	ведущий	11903,0

2.3.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	агент по снабжению; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; кассир; секретарь	8824,0
2-й квалификационный уровень	старший: агент по снабжению, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; кассир; секретарь-машинистка	9250,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	администратор; инспектор по кадрам; техник; секретарь руководителя	9711,0
2-й квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»: администратор, инспектор по кадрам; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория: техник II категории	10202,0
3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), техник I категории	10718,0

1	2	3
4-й квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11344,0
5-й квалификационный уровень	начальник гаража	
	в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	13673,0
	в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	13022,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда, менеджер по связям с общественностью, инженер-энергетик (энергетик), экономист по материально-техническому снабжению	11344,0
2-й квалификационный уровень	бухгалтер II категории, инженер II категории, инженер-программист (программист) II категории, психолог II категории, специалист по кадрам II категории, экономист II категории, юрисконсульт II категории, специалист по охране труда II категории, менеджер по связям с общественностью II категории, инженер-энергетик (энергетик) II категории	11903,0
3-й квалификационный уровень	бухгалтер I категории, инженер I категории, инженер-программист (программист) I категории, психолог I категории, специалист по кадрам I категории, экономист I категории, юрисконсульт I категории, специалист по охране труда I категории, менеджер по связям с общественностью I категории, инженер-энергетик (энергетик) I категории	12494,0
4-й квалификационный уровень	ведущий: бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), психолог,	13117,0

1	2	3
	специалист по кадрам,	
	экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда, менеджер по связям с общественностью, инженер-энергетик (энергетик)	
5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	13773,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	16738,0

2.3.7. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ должностей приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень:	гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, контролер-кассир, лифтер, уборщик служебных помещений, садовник, сторож (вахтер)	
1-й квалификационный разряд		6933,0
2-й квалификационный разряд		7337,0
3-й квалификационный разряд		7765,0
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень:	водитель автомобиля	
4-й квалификационный разряд		8245,0
5-й квалификационный разряд		8724,0

1	2	3
2-й квалификационный уровень:	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
6-й квалификационный разряд		11109,0

Примечание.

Ставка заработной платы, исходя из 2-ого квалификационного уровня ПКГ должностей, устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки спортсменов (учащихся воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.3.8. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ должностей, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблицах № 7, 7[1].

Таблица № 7

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ должностей

Квалификационный разряд	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
1-й квалификационный разряд	аппаратчик химводоочистки, подсобный рабочий, электромонтер (всех наименований), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной, оператор ПЭВМ, слесарь (всех наименований), слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, радиомеханик по ремонту радиоэлектронного оборудования, оператор пульта управления оборудования жилых и общественных зданий	6933,0
2-й квалификационный разряд		7337,0
3-й квалификационный разряд		7765,0
4-й квалификационный разряд		8245,0
5-й квалификационный разряд		8724,0
6-й квалификационный разряд		9203,0

Таблица № 7[1]

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, участвующих в организации тренировочного процесса

Квалификационный	Наименование должности	Минимальный

разряд		должностной оклад, рублей
1	2	3
2-й квалификационный разряд	ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, контролер технического состояния автомототранспортных средств, лаборант химического анализа	7337,0
3-й квалификационный разряд		7765,0
4-й квалификационный разряд		8245,0
5-й квалификационный разряд		8724,0

2.3.9. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов, не вошедших в ПКГ должностей, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 7^2.

Таблица № 7^2

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов, не вошедших в ПКГ должностей

Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
Главный инженер	15755,0
Заведующий спортивным сооружением, заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, сектором, центром	14494,0
Помощник тренера-преподавателя	11723,0
Специалист по антидопинговой деятельности	12604,0
Специалист по закупкам Специалист по охране труда Системный администратор информационно-коммуникационных систем	11344,0

(п. 2.3 в ред. постановления Администрации г. Новочеркасска от 30.12.2022 N 2270).

Раздел 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их

осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В муниципальных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителями муниципальных учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.3.2. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.3.3. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Для эффективной работы муниципальных учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат устанавливаются руководителем муниципального учреждения каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22.00 до 6.00 часов в размере 35 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ, на основании приказа руководителя муниципального учреждения.

Размер доплаты составляет:

одинарную дневную ставку сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарную часть должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.3.6. Выплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 ТК РФ. При суммированном учете рабочего времени часы работы в нерабочие праздничные дни, оплаченные в двойном размере, не включаются в количество сверхурочных часов.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в

полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором в конкретном муниципальном учреждении. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.7. Доплата за работу в специальных (коррекционных) учреждениях (группах) для занимающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) производится в соответствии с таблицей N 8.

Таблица N 8

ДОПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В СПЕЦИАЛЬНЫХ (КОРРЕКЦИОННЫХ) УЧРЕЖДЕНИЯХ

Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу, процентов
Тренер-преподаватель, тренер - преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, инструктор-методист, инструктор - методист по адаптивной физической культуре, руководитель и иные специалисты	15 - 20

Примечания.

1. Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, а также конкретные размеры доплаты определяются руководителем муниципального учреждения и фиксируются в локальном нормативном акте муниципального учреждения по согласованию с представительным органом работников муниципального учреждения.

2. Доплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, с учетом норм тренировочной нагрузки, в процентах за одного занимающегося.

3.4. При установлении выплат за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников и руководителей муниципальных учреждений.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе

и работе, осуществляемой по совместительству.

(абзац введен постановлением Администрации г. Новочеркасска от 31.03.2017 N 505)

3.6. Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников муниципальных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

3.7. Конкретный размер выплат компенсационного характера для работников муниципальных учреждений устанавливается руководителем муниципального учреждения, а для руководителя муниципального учреждения - УФКС.

Раздел 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В муниципальных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера для всех категорий работников, размеры и условия их осуществления устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, позволяющих оценить результативность и эффективность работы работников, утвержденных локальными нормативными актами муниципальных учреждений, коллективными договорами, соглашениями, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения, предусмотренного на финансовый год.

(п. 4.1 в ред. постановления Администрации г. Новочеркасска от 15.06.2022 N 808)

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок, повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к должностному окладу (ставкам заработной платы).

Установление стимулирующих выплат (надбавок, повышающих

коэффициентов) осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

(п. 4.2 в ред. постановления Администрации г. Новочеркасска от 15.06.2022 N 808)

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами муниципальных учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения в пределах средств, предусмотренных муниципальному учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.4.1. В спортивных школах тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам к должностным окладам устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15 за наличие у отделения по виду спорта статуса специализации, утвержденного приказом УФКС.

(в ред. постановления Администрации г. Новочеркасска от 31.03.2017 N 505)

4.4.2. За интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам муниципальных учреждений (структурных подразделений) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени, согласно таблице N 9.

Таблица N 9

ВЫПЛАТА ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ И ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ И СПОРТСМЕНАМ-ИНСТРУКТОРАМ ЗА ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер выплаты должностному окладу (ставке заработной платы), процентов
1	Вспомогательный и обслуживающий персонал - за участие в подготовке занимающихся и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также занимающиеся (спортсмены), входящие в состав сборных команд страны	до 15
2	Спортсмены-инструкторы - за достижение высоких результатов на соревнованиях различного уровня:	
	1-3 места в первенстве России (старшие юноши), Спартакиаде учащихся России, Спартакиаде спортивных школ России	до 5
	2-3 места в первенстве России (молодежь, юниоры), Спартакиаде молодежи России	до 10
	4 место в чемпионате России; 1 место в первенстве России (молодежь, юниоры), Спартакиаде молодежи России	до 15
	1-6 места в первенстве Европы, мира, Юношеских Олимпийских играх, Европейском юношеском Олимпийском фестивале	до 20
	1-3 места на чемпионате России; 1 место в Кубке России (финал или сумма этапов)	до 25
	1-6 места в Кубке мира (финал или сумма этапов); 1-3 места в Кубке Европы (финал или сумма этапов)	до 30
	4-6 места на чемпионате мира, Европы	до 35
	1-6 места на Олимпийских играх; 1-3 места на чемпионате мира, Европы	до 40
3	Тренеры-преподаватели - за передачу одаренныхи высоко результативных занимающихся в училище (колледж) олимпийского резерва (за каждого занимающегося)	до 20

Примечания:

1. Выплаты за интенсивность и за высокие результаты в работе для работников муниципальных учреждений устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) работника. Размеры и условия осуществления выплат конкретизируются в локальных нормативных актах муниципальных учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

2. Выплата за передачу одаренных и добившихся высоких результатов, занимающихся в училище (колледже) олимпийского резерва, устанавливается тренерам-преподавателям в случае передачи занимающегося другому тренеру-преподавателю, в течение года с даты зачисления или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года.

4.4.3. Выплата за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды), добившегося высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, производится согласно таблице N 10.

Таблица N 10

ВЫПЛАТЫ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ ТРЕНЕРСКОМУ-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ, РУКОВОДИТЕЛЯМ И ИНЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СТАТУСА СПОРТИВНОГО СОРЕВНОВАНИЯ

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплаты в процентах к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного занимающегося (команды)	
			Тренерско му-преподават ельскому 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
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план (далее - ЕКП)	1	до 6	до 3
		2 - 3	до 4	до 2
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 занимающихся включительно				
2.1	Чемпионат России	1	до 10	до 5
		2 - 3	до 8	до 4
		4 - 6	до 6	до 3
2.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 10	до 5
		2 - 3	до 8	до 4
2.3	Первенство России (молодежь), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 8	до 4
		2 - 3	до 6	до 3
2.4	Первенство России (юниоры	1	до 6	до 3

	и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	2 - 3	до 4	до 2
2.5	Прочие официальные межрегиональные и всероссийские спортивные соревнования, включенные в ЕКП	1	до 4	до 2
		2 - 3	до 2	до 1
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; на Кубке России	1	до 10	до 5
		2 - 3	до 8	до 4
		4 - 6	до 6	до 3
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (молодежь); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 8	до 4
		2 - 3	до 6	до 3
		4 - 6	до 4	до 2
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 6	до 3
		2 - 3	до 4	до 2
		4 - 6	до 2	до 1
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих официальных межрегиональных и всероссийских спортивных	1	до 4	до 2
		2 - 3	до 2	до 1

	соревнованиях, включенных в ЕКП			

Примечания:

1. Выплата к должностному окладу работника устанавливается за наивысший результат занимающегося на официальных спортивных соревнованиях на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного занимающимся спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

2. Если в период действия установленной выплаты к должностному окладу работника занимающийся улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

3. Выплата руководителям и иным специалистам устанавливается только по спортивным программам, дисциплинам, включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские дисциплины). Руководителям такая выплата устанавливается по решению Управления по физической культуре и спорту Администрации города, специалистам - на основании приказа руководителя муниципального учреждения.

При наличии между муниципальными учреждениями договоров о совместной подготовке занимающихся, согласованных учредителем, стимулирующая выплата руководителям и иным специалистам за высокие результаты работы (результат занимающегося на официальных спортивных соревнованиях) распределяется в соответствии с условиями заключенного договора, не превышая общего размера выплаты.

4. Выплата также устанавливается тренерам-преподавателям, ранее участвовавшим не менее года в подготовке занимающегося, достигшего значимый спортивный результат, в том числе и в случаях перехода данного занимающегося в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку. Тренер-преподаватель, ранее участвовавший в подготовке занимающегося, имеет право претендовать на стимулирующую выплату за подготовку занимающегося в течение 4 лет с момента его передачи.

5. К категории иных специалистов, которым устанавливается выплата, относятся: инструктор-методист, администратор тренировочного процесса, хореограф, тренер-преподаватель - наездник лошадей, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники.

6. К категории "тренерский-преподавательский состав" относятся: тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер - преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, старший тренер - преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, тренер-преподаватель спортивной

сборной команды города, старший тренер-преподаватель спортивной сборной команды города, главный тренер-преподаватель спортивной сборной команды города.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципальных учреждений в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на очередной финансовый год.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.5.1. Выплата к должностному окладу за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципальных учреждений с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Тренерскому-преподавательскому составу выплата за качество выполняемых работ производится с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам муниципального учреждения - руководителем муниципального учреждения;

руководителю муниципального учреждения - УФКС.

4.5.3. Выплаты за качество работы в муниципальных учреждениях устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса (тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, инструктор-методист, хореограф, тренер-преподаватель - наездник лошадей, специалист по подготовке спортивного инвентаря, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники), в соответствии с таблицей N 11.

(в ред. постановления Администрации г. Новочеркасска от 31.03.2017 N 505)

Таблица N 11

ВЫПЛАТА ЗА КАЧЕСТВО РАБОТЫ РАБОТНИКАМ, НЕПОСРЕДСТВЕННО УЧАСТВУЮЩИМ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОГО ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА

Показатель	Критерий	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
Выполнение программ спортивной	доля занимающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы	до 30

подготовки		
Качество спортивной подготовки	доля занимающихся, получивших спортивный разряд (звание)	до 30

Примечание:

выплата за качество работы не носит постоянный характер. Назначается в соответствии с локальным актом муниципального учреждения - на основании приказа руководителя по результатам отчетов по исполнению муниципального задания и сдачи контрольных нормативов.

(в ред. постановленияАдминистрации г. Новочеркасска от 31.03.2017 N 505)

4.5.4. Выплата за качество работы тренерскому-преподавательскому составу осуществляется с учетом критериев показателей качества выполняемых работ согласно таблице N 12.

Таблица N 12

ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО РАБОТЫ ТРЕНЕРАМ-ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ

N п/п	Наименование показателя	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
На этапе начальной подготовки		
1	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа занимающихся в группе)	до 10
2	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 процентов, занимающихся в группе)	до 10
3	Подготовка массовых разрядов (не менее чем у 60 процентов, занимающихся в группе)	до 10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
4	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70 процентов из числа	до 10

	занимающихся в группе)	
5	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80 процентов, занимающихся в группе)	до 10
6	Результаты участия в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80 процентов, занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 20
7	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
8	Выполнение занимающимися индивидуальных планов подготовки (не менее 80 процентов от принятых обязательств)	до 10
9	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 процентов, зачисленных на этап подготовки)	до 20
10	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
На этапе высшего спортивного мастерства		
11	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого занимающегося)	до 50
12	Стабильность выступлений, занимающихся в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом не менее чем у 80 процентов, зачисленных на этап подготовки):	
	в спортивных школах;	до 30

	центрах олимпийской подготовки	до 40

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях с учетом объема фактической тренерской нагрузки.

(в ред. постановления Администрации г. Новочеркасска от 29.11.2017 N 1817)

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 5 до 10 лет - 10 процентов;

от 10 до 15 лет - 15 процентов;

свыше 15 лет - 20 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.6.1. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

(п. 4.6.1 введен постановлением Администрации г. Новочеркасска от 31.03.2017 N 505)

4.7. Работникам муниципальных учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения в соответствии с Положением о премировании работников муниципального учреждения.

Премирование руководителя муниципального учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным УФКС.

4.7.1. Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, устанавливаемых УФКС.

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

обеспечение информационной открытости муниципального учреждения;

обеспечение комплексной безопасности муниципального учреждения;

удовлетворенность получателей услуг в области физической культуры и

спорта;

соблюдение исполнительской дисциплины финансово-экономической деятельности муниципального учреждения;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.7.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию тренерам-преподавателями инструкторам - методистам физкультурно-спортивных организаций;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей;

выплаты молодым специалистам тренерско-преподавательского состава;

выплата к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

(абзац введен постановлением Администрации г. Новочеркасска от 31.03.2017 N 505)

4.9.1. Выплата за квалификацию устанавливается тренерам-преподавателям, инструкторам методистам, медицинским работникам при наличии квалификационных категорий:

второй - 0,07;

первой - 0,15;

высшей - 0,30.

Выплата за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Для должностей "спортсмен", "спортсмен-ведущий", "спортсмен-инструктор" устанавливаются размеры коэффициента квалификации:

кандидат в мастера спорта - 0,07;

мастер спорта России, гроссмейстер России - 0,10;

мастер спорта России международного класса - 0,20.

4.9.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается:

4.9.2.1. Работникам, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, значком) - до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Министерство по физической культуре и спорту Ростовской области определяет перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков при выплате надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с федеральным законодательством.

4.9.2.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 20 процентов от должностного оклада;

почетного звания "народный" - 30 процентов от должностного оклада, "заслуженный" - 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9.3. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского-преподавательскогьо состава в муниципальных учреждениях молодым специалистам устанавливается выплата в размере 50 процентов от должностного оклада. Положение о статусе молодого специалиста утверждается локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.9.4. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс - в размере 25 процентов от ставки заработной платы; 2-й класс - в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.9.5. Выплата к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 процентов устанавливается по решению руководителя муниципального учреждения рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4 и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой занимающихся.

(п. 4.9.5 введен постановлением Администрации г. Новочеркасска от 31.03.2017 N 505)

4.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

Раздел 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ, ВКЛЮЧАЯ ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 13.

Таблица № 13

Минимальный размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения

Учреждение	Минимальный должностной оклад, рублей
Учреждения I группы по оплате труда руководителей	23316,0
Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	22056,0
Учреждения IV группы по оплате труда руководителей	20796,0

Примечание.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается УФКС.

(в ред. постановления Администрации г. Новочеркасска от 30.12.2022 N 2270).

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения (филиала), в порядке, установленном локальным нормативным актом муниципального учреждения.

5.4. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

5.5. Руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным

бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Положения. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в соответствии с Положением и критериями, утвержденными УФКС:

5.5.1. руководителю учреждения - УФКС по согласованию с курирующим заместителем главы Администрации города;

5.5.2. заместителям руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя учреждения по согласованию с начальником УФКС.

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

Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

5.6. Руководителям муниципальных учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных учреждений устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) таких учреждений в кратности от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава устанавливается УФКС.

Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут руководители муниципальных учреждений, главные бухгалтеры.

(п. 5.6 в ред. постановления Администрации г. Новочеркасска от 29.11.2017 N 1817)

Раздел 6. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

6.1. Тренер-преподаватель – физическое лицо, которое имеет соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование, организует учебно-тренировочный процесс, включая проведение со спортсменами, обучающимися учебно-тренировочных мероприятий, а также руководит их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов.

6.2. Для тренеров-преподавателей муниципальных учреждений устанавливаются:

6.2.1. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя за подготовку высококвалифицированного занимающегося (при «подушевом» методе оплаты труда) определяется в соответствии с таблицей № 15.

(в ред. постановления Администрации г. Новочеркасска от 30.12.2022 N 2270)

Таблица N 15

НОРМАТИВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ПРОЦЕНТАХ ОТ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, СТАРШЕГО ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ЗА ПОДГОТОВКУ ОДНОГО ЗАНИМАЮЩЕГОСЯ

(в ред. постановления Администрации г. Новочеркасска от 31.03.2017 N 505)

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер норматива оплаты труда в процентах от ставки заработной платы тренера-преподавателя за результативную подготовку одного занимающегося (команды)
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200
		2 - 3	до 160
		4 - 6	до 100

		участие	до 80
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160
		2 - 3	до 100
		4 - 6	до 80
		участие	до 60
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60
		участие	до 40
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 40
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план	1	до 60
		2 - 3	до 40
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 занимающихся включительно			
2.1	Чемпионат России	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60
2.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100
		2 - 3	до 80
2.3	Первенство России (молодежь), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80
		2 - 3	до 60
2.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ	1	до 60
		2 - 3	до 40

	(финалы), Спартакиада учащихся (финалы)		
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 занимающихся			
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1	до 100
		2 - 3	до 80
		4 - 6	до 60
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (молодежь); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 40
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 20

Примечания:

1. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписок из протоколов спортивных соревнований и действует с момента, показанного занимающимся спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

(в ред. постановления Администрации г. Новочеркасска от 31.03.2017 N 505)

2. Если в период действия установленного норматива оплаты труда тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя занимающийся улучшил спортивный результат, норматив оплаты труда соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

(в ред. постановления Администрации г. Новочеркасска от 31.03.2017 N 505)

3. Если по истечении срока действия установленного норматива оплаты

труда занимающийся не показал указанного в таблице результата, норматив оплаты труда тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки занимающегося.

(в ред. постановления Администрации г. Новочеркасска от 31.03.2017 N 505)

4. В олимпийских, паралимпийских, сурдлимпийских видах спорта размер норматива оплаты труда за результативную подготовку одного занимающегося (команды) по спортивным программам, дисциплинам, не включенным в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, устанавливается 50 процентов от базового норматива (кроме видов спорта, в которых с учетом специфики в юношеских, юниорских, молодежных соревнованиях отсутствуют олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские программы, дисциплины).

6.3. Норматив оплаты труда тренеров-предавателей, старших тренеров-преподавателей за подготовку высококвалифицированных занимающихся устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся и объема тренировочной нагрузки согласно таблице № 16.

(в ред. постановления Администрации г. Новочеркасска от 30.12.2022 N 2270)

Таблица N 16

НОРМАТИВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, СТАРШИХ ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

(в ред. постановления Администрации г. Новочеркасска от 31.03.2017 N 505)

N п/п	Этап подготовки	Продолжительность этапов, период	Максимальная наполняемость групп, человек	Максимальный объем тренировочной нагрузки, часов в неделю	Размер норматива, процент за одного занимающегося от должностного оклада
1	Спортивно-оздоровительный этап	весь период	30	6	-
2	Этап начальной подготовки	до года	25	6	-
		свыше года	20	8	-
3	Тренировочный этап (этап	начальная специализац	14	12	-

	спортивной специализации)	ия			
		углубленная специализация	12	18	-
4	Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	10	24	24
5	Этап высшего спортивного мастерства	весь период	8	32	39

Примечания.

1. В группах спортивно-оздоровительного этапа применяется почасовая форма оплаты труда.

2. Ставка заработной платы тренерского-преподавательского состава устанавливается за 18 часов нагрузки в неделю.

3. Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю устанавливается дополнительными образовательными программами спортивной подготовки по видам спорта, разработанными с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

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

4. В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта в видах спорта кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться тренеры-преподаватели по общефизической и специальной физической подготовке (акробатике и другим) при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

5. Объем тренировочной нагрузки в неделю устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки, с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

(Примечания к таблице 16 в ред. постановления Администрации г. Новочеркасска от 30.12.2022 N 2270)

Раздел 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Учреждения, осуществляющие спортивную подготовку, относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей,

характеризующих масштаб руководства учреждением:

7.1.1. Показатель "1": численность детей в возрасте 6 - 15 лет, которым могут быть оказаны соответствующие услуги по спортивной подготовке в данном учреждении на основании плана комплектования учреждения, заключенных договоров по спортивной подготовке. Рассчитывается на основе данных статистической отчетности по форме федерального статистического наблюдения N 5-ФК "Сведения по организациям, осуществляющим спортивную подготовку" (далее - 5-ФК).

7.1.2. Показатель "2": численность занимающихся, имеющих спортивный разряд, спортивное звание и проходящих спортивную подготовку в данном учреждении. Рассчитывается на основе данных 5-ФК.

7.1.3. Показатель "3": годовой объем участия в официальных спортивных мероприятиях. Рассчитывается как сумма произведений количества участников мероприятия на количество дней мероприятия на основе исполнения утвержденного календарного плана работ за предыдущий год.

7.1.4. Показатель "4": суммарная единовременная пропускная способность объектов спорта (спортивных сооружений), регулярно используемых организацией для осуществления спортивной подготовки. Рассчитывается на основе данных технических паспортов объектов спорта (спортивных сооружений) и их фактического технического состояния.

7.1.5. Показатель "5": численность занимающихся, участвующих в чемпионатах и первенствах России, Европы, мира, а также Олимпийских играх. Рассчитывается на основе результатов, указанных в протоколах официальных спортивных соревнований.

7.2. Рекомендуемые расчетные показатели в баллах для отнесения учреждения к одной из групп (первой, второй, третьей, четвертой) представлены в таблице N 17.

Таблица N 17

РАСЧЕТНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Показатели	Единица измерения	Позиции для расчета баллов	Порядок расчета
Показатель	человек	свыше 1000 человек - 5 баллов; от 500 до 1000 человек - 4 балла; от 200 до 500 человек - 3 балла; от 100 до 200 человек - 2 балла; менее 100 человек - 1 балл	количество баллов определяется по одной позиции
Показатель	процент	количество лиц, имеющих	количество

	количества лиц, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания относительно всего контингента занимающихся	спортивный разряд, - 100 процентов от всего контингента, при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) кандидат в мастера спорта (далее - КМС) и (или) спортивные звания свыше 50 процентов от контингента - 5 баллов	баллов определяется по одной позиции
		количество лиц, имеющих спортивный разряд, - 100 процентов от всего контингента, при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС и (или) до 50 процентов от всего контингента, - 4 балла	
		количество лиц, имеющих спортивный разряд, - от 90 процентов от всего контингента, при наличии лиц, имеющих первый спортивный разряд и (или) КМС до 10 человек, - 3 балла	
		количество лиц, имеющих спортивный разряд, - от 70 процентов до 90 процентов от всего контингента занимающихся - 2 балла	
		количество лиц, имеющих спортивный разряд, - менее 70 процентов от всего контингента занимающихся - 1 балл	
Показатель	человеко-дней	свыше 2400 человеко-дней (далее - ч/дн.) в год - 5 баллов; от 1800 до 2400 ч/дн. в год - 4 балла; от 1200 до 1800 ч/дн. в год -	количество баллов определяется по одной позиции

		3 балла; от 600 до 1200 ч/дн. в год - 2 балла; до 600 ч/дн. в год - 1 балл	
Показатель	единая пропускная способность (человек)	свыше 300 человек - 5 баллов; от 200 до 300 человек - 4 балла; от 100 до 200 человек - 3 балла; от 50 до 100 человек - 2 балла; менее 50 человек - 1 балл	количество баллов определяется по одной позиции
Показатель	процент количества лиц, занявших определенные места на официальных спортивных соревнованиях по результатам выступления за год относительно всего контингента занимающихся, принимавших участие в соревнованиях	свыше 70 процентов лиц, занявших 1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, при наличии не менее 5 лиц, занявших первые места, - 5 баллов	количество баллов определяется по одному наилучшему показателю, определенному по итогам выступлений спортсменов на официальных спортивных соревнованиях
		свыше 50 процентов лиц, занявших 1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, при наличии до 5 лиц, занявших первые места, - 4 балла	
		свыше 70 процентов лиц, занявших 1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, - 3 балла	
		не менее 50 процентов лиц, занявших 1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, - 2 балла	

		от 10 до 50 процентов лиц, занявших 1-6 места на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, - 1 балл	

7.3. Группы по оплате труда для руководящих работников муниципальных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

к первой группе относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых превышает 20 баллов;

ко второй группе относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых составляет от 15 до 20 баллов;

к третьей группе относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых составляет от 10 до 14 баллов;

к четвертой группе относятся учреждения, сумма расчетных показателей которых не превышает 9 баллов.

7.4. Группа по оплате труда руководителей ежегодно определяется УФКС в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

7.5. За руководителями муниципальных учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

7.6. УФКС, осуществляющее функции и полномочия учредителя муниципального учреждения:

устанавливает в соответствии с представленными расчетами и подтверждающими документами группу по оплате труда для руководителей учреждений;

может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям), в порядке исключения, руководителям муниципальных учреждений, имеющим особые заслуги в области физической культуры и спорта.

7.7. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю муниципального учреждения - УФКС.

7.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений города не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания муниципального учреждения УФКС.

Приложение №
к коллективному договору 2023-2026 гг.

Приняты
Решением общего собрания
от «17» января 2023 г.

ПРАВИЛА

Внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШ № 3

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - «Правила») являются локальным нормативным актом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа № 3, регламентирующим, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБУ ДО СШ № 3 (далее - «Учреждение»).

1.2. Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - «ТК РФ»), а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в целях укрепления дисциплины труда, рационального использования рабочего времени и повышении производительности труда.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие термины: - «Работодатель» - МБУ ДО СШ № 3; - «Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и иных основаниях, предусмотренных ст.16 ТК РФ.

1.4. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

1.5. Исполнение настоящих Правил является обязательным для всех Работников, независимо от стажа работы и режима занятости.

2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Трудовые отношения работника и учреждения дополнительного образования спортивной направленности регулируются трудовым договором. Условия договора не могут противоречить Трудовому Кодексу РФ. При приеме на работу (заключении трудового договора) в администрацию школы поступающий представляет следующие документы (ст. 65 Трудового кодекса РФ с учетом новых правил ведения трудовых

книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ);

- паспорт, или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета;
- документ об образовании, спортивной квалификации, категории, если таковая имеется;
- медицинское заключение для работы в детском учреждении.
-Справка о наличии (отсутствии) судимости и(или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

3. Прием на работу оформляется приказом изданным на основании заключенного трудового договора который доводится до сведения работников под роспись в трехдневный срок (ст. 68 ТК РФ) 4. при приеме и переводе на другую работу, работодатель обязан:

- ознакомить работника с его должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка;
- проинструктировать по технике безопасности, правилам санитарии, противопожарной охраны и правилами охраны труда;
- на всех работников ведутся трудовые книжки в установленном порядке;
- на каждого работника школы ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов об образовании, квалификационной категории, медицинской справки для работы с детьми, приказ о назначении, переводе, поощрениях и увольнении. Личное дело хранится в учреждении дополнительного образования спортивной направленности.

5. Перевод работников на другую работу производится с письменного согласия за исключением случаев, предусмотренных законодательство о труде (ст. 72, 73, 74 ТК РФ), когда допускается перевод без согласия работника.

6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя в письменной форме (ст.77 п. 3 ТК РФ). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию предупредив об этом работодателя физкультурно-спортивной организации в письменной форме за две недели.

7. Увольнение в связи с сокращение штата, или по несоответствию с занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу (ст. 81 ТК РФ).

8. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (ст. 81 ТК РФ) производится работодателем при условии доказанности вины увольняемого работника (ст. 82, 193 ТК РФ).

9. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работника или работодателя, предусмотренных законодательством РФ о труде, основаниями для увольнения по инициативе работодателя школы до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение устава учреждения дополнительного образования спортивной направленности.

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося;

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

Увольнения по настоящим основаниям осуществляется работодателем без согласия профсоюза (ст. 56 Закона «Об образовании»).

10. В день увольнения работодатель производит с работником полный денежный расчет выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку.

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

11. Прекращения трудового договора, по статье 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

1. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА.

1. Работники школы имеют право на участие в управлении образовательного процесса, на защиту своей профессиональной чести и достоинства.

В зависимости от должности или специальности работника учреждения дополнительного образования спортивной направленности.

2. продолжительность рабочего времени и ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается Трудовым кодексом РФ и Постановлением правительства РФ работников от 01.10.2002 г. № 724.

3. Учебная нагрузка оговаривается в трудовом договоре, определяемым типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования и нормативно – правовыми основами регулирующими деятельность спортивных школ.

Все работники учреждения дополнительного образования спортивной направленности обязаны:

- работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, использовать все рабочее время для полезного труда;

- систематически повышать педагогическую квалификацию;

- соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать требования санитарных правил, гигиену труда;

- соблюдать правила противопожарной безопасности и требования по охране служебных и производственных помещений;

- содержать свое рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещении школы и учебно – образовательных базах;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- беречь имущество школы, рационально использовать электроэнергию, тепло, воду;

- вести себя достойно на работе и в общественных местах, соблюдать этические нормы отношений в коллективе;

Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей специальности, квалификации и должности, определяется должностными обязанностями, утвержденными директором на основании тарифно – квалификационных характеристик утвержденных Постановлением Минтруда РФ № 46 от 17.08.1995 г.), и нормативных документов МО Ростовской области.

2. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

Работодатель обязан:

- организовать труд тренеров –преподавателей и других работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место;

- обеспечить здоровые и безопасные условия труда, пребывания в лагерях, на сборах, соревнованиях, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря;

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

- осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, выполнения программ, соблюдение режима занятий;

- рассматривать и внедрять предложения направленные на улучшение работы учреждения дополнительного образования спортивной направленности поддерживать и поощрять лучших работников;

- совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечить материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы учреждения дополнительного образования спортивной направленности

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

- принимать меры по обеспечению трудовой тренировочной дисциплины;

- соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечить надлежащее санитарно – гигиеническое оборудование рабочих мест и комнат отдыха, создать условия работы, соответствующе правилам по охране труда, технике безопасности, санитарным правилам;

- постоянно контролировать знание в соблюдении работниками и воспитанниками требований инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и воспитанников, предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством;

- своевременно предоставлять отпуска в соответствии с графиком отпуском;

- компенсировать выход на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха, предоставить за дежурство в нерабочее время отгулы;

- обеспечивать систематическое повышение квалификации тренеров-преподавателей и других работников учреждения дополнительного образования спортивной направленности.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

1. График работы утверждается директором и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. График объявляется под расписку и вывешивается на видном месте, за месяц до ввода его действие.
2. За работу в выходные и праздничные дни компенсировать предоставлением других дней отдыха и отгулов.
3. Расписание занятий составляется инструктором - методистом по представлению тренеров-преподавателей с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся, возрастных особенностей, спортивной подготовки и санитарно – гигиенических норм.
4. В случае неявки на работу по болезни, работник обязан представить работодателю листок о нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
5. Заседание образовательного совета проводится в соответствии с планом работы.

На тренировках с обучающимися могут присутствовать директор, заместитель директора, инструкторы – методисты и старший тренер-

преподаватель . Посторонние лица могут присутствовать на тренировочном процессе с разрешения директора, заместителя директора учреждения дополнительного образования спортивной направленности или тренера-преподавателя.

Во время образовательного процесса никому не разрешается делать замечание тренерам-преподавателям по поводу их работы.

6. Тренера-преподаватели обязаны обеспечить на образовательного процессах порядок, необходимый для нормального хода занятий. Недопустимо прерывать и отлучаться во время образовательного процесса.

7. В рабочее время запрещается отвлекать обучающегося от образовательного процесса на мероприятия не связанные тренировочным процессом, проводить собрания.

Тренерам-преподавателям и другим работникам учреждения дополнительного образования спортивной направленности запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание образовательного процесса;
- отменять, удлинять или сокращать образовательный процесс;
- удалять обучающегося с образовательного процесса;

курить во время образовательного процесса.

8. В местах, где проводятся образовательный процесс с обучающимися, вывешиваются соответствующие инструкции по технике безопасности, охране труда и требования по контрольно – переводным нормативам.

6. ПООЩРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

1. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, успехи и новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):- Объявление благодарности;- выдача денежной премии, награждении ценным подарком;- награждение почетной грамотой.

2. Поощрения объявляются приказом директора, доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении заносится в трудовую книжку.

3. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам, и к присвоению званий и категорий.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

1. За нарушение трудовой дисциплины работодатель в праве применять следующие меры дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применена лишь в случае предусмотренном законодательством о труде (ст. 193 ТК РФ)

2. Меры дисциплинарного взыскания применяются руководителем, имеющим право приема и увольнения привлекаемого к дисциплинарной ответственности работника.

3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины и требуется объяснения в письменной форме. Отказ от дачи объяснения не препятствует применению взыскания.

4. Взыскание применяется непосредственно за обнаружением нарушения трудовой дисциплины, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, не считая времени болезни и отпуска работника.

5. Приказ о взыскании с указанием конкретного нарушения, за которое налагается взыскание, объявляется под роспись в 3 – х дневных срок со дня подписания.

6. Взыскание автоматически утрачивает силу, если в течение года со дня наложения взыскания работник не будет повергнут новому дисциплинарному взысканию.

Директор вправе издать приказ о досрочном снятии дисциплинарного взыскания, если работник не допускает новых нарушений трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник (ст. 194 ТК РФ).

ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ.

Спортивная школа в лице директора имеет право самостоятельно регламентировать функциональные обязанности работников в пределах общего круга обязанностей, установленными нормативными документами.

Приложение №3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО СШ № 3
_____ И.Г. Бурданова
(протокол от 17.01.2023 г. №1)

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБУ ДО СШ № 3
_____ А.М. Рыжкин
(приказ от 17.01.2023 г. №17)

Соглашение по охране труда работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы № 3г. Новочеркасска
на 2023-2026 год

(В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»)

Администрация МБУ СШ № 3 в лице Директора МБУ ДО СШ № 3Рыжкина А.М., и первичная профсоюзная организация МБУ ДО СШ № 3 в лице председателяБурдановой И.Г., составили и подписали Соглашение по охране труда на 2023-2026 год (приложение к коллективному договору от 17.01.2023 г).

№ п/п	Содержание мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков	Единица учета	Количество	Стоимость работ в рублях	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшают условия труда	
							всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Организационные мероприятия								
1.	Организация работы комиссии по охране труда	Заседание	По мере необходимо		В течение года	Директор	2	2

			сти					
2.	Проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», и оценке уровней профессиональных рисков	Рабочие места	1	33000,00	1 раз в пять лет	заместитель директора по АХЧ	2	2
3.	Организация обучения и проверки знаний работников по охране труда, инструктажа по охране труда, стажировки руководителей, специалистов, работников рабочих профессий организаций в соответствии с требованиями ГОСТа 32.0.004-90 постановлением Минтруда России от 13.01.2003 №1/29, приказом Ростехнадзора России от 29.01.20007 №37.	Человек	3	6000,00	2024 год	заместитель директора по АХЧ		
4.	Разработка инструкций и других локальных документов по охране труда.	Штука	По мере необходимости		В течение года	заместитель директора по АХЧ		
5.	Организация уголка по охране труда, приобретение для него необходимых наглядных пособий, литературы и т.д.	Штука	По мере необходимости		В течение года	заместитель директора по АХЧ		
Технические мероприятия.								
7.	Провести общий технический осмотр здания, территории, сооружений	Осмотр	2		1 раз в полугодие	заместитель директора по АХЧ		
8.	Частичная замена осветительной арматуры, искусственного освещения, с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах	Штука	По мере необходимости		В течение года	заместитель директора по АХЧ		

	массового перехода, на территории учреждения							
9.	Заключение договора об охране объектов путем экстренного вызова полиции (об использовании кнопки экстренного вызова полиции)	Договор	1	62400,00	1 раз в год	заместитель директора по АХЧ		
10.	Техническое обслуживание и текущий ремонт кнопки экстренного вызова	Договор	1	48000,00	1 раз в год	заместитель директора по АХЧ		
11.	Провести опрессовку системы отопления	Объект	1	5000,00	июль	заместитель директора по АХЧ		
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.								
12.	Организация периодического и предварительного медицинского осмотра работников, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 №302-н (в ред. От 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»(Зарегистрировано в Минюсте России21.10.2011 №22111)	Человек	43	70000,00	1 раз в год	заместитель директора по АХЧ		
13.	Заключение договора о дератизации и акарицидной обработке	Договор	1	10736,00	Ежемесячно, 1 раз в год	заместитель директора по АХЧ		
14.	Заключение договора об оказании услуг по вывозу и размещению ТКО	Договор	1	37714,08	Ежемесячно 1 раз в год	заместитель директора по		

						АХЧ		
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)								
15.	Обеспечение моющими и чистящими средствами	СИЗ	Согласно существующих норм	20000,00	В течение года	заместитель директора по АХЧ	2	2
Мероприятия по пожарной безопасности								
17.	Пересмотр и дополнение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с ППР и требованиями ГОСТ 12.07.2004 и другой нормативной документацией по пожарной безопасности на основе .правил пожарной безопасности	Штука	По мере необходимости		В течение года	заместитель директора по АХЧ		
18.	Организация противопожарного режима в МБУ, назначение ответственного за пожарную безопасность	Мероприятие	По мере необходимости		В течение года	заместитель директора по АХЧ		
19.	Контроль за освобождением запасных и эвакуационных выходов от лишних предметов	Объект	2		В течение года	заместитель директора по АХЧ		
20.	Плановое проведение тренировок по тушению и эвакуации персонала и детей при возникновении условного пожара и ЧС	Мероприятие	4		1 раз в квартал	заместитель директора по АХЧ	14	9

Министерство труда и социального развития
Ростовской области

УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, соглашения, изменений к ним

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы №3 г. Новочеркасска
(полное наименование организации)

_____реестровый № 22226

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.
Зарегистрирован(о) 24.08.2023, регистрационный № 18888/23-1258.
(дата регистрации)

Заместитель министра А.А. Харахашян

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 3

П Р И К А З № 15

от «17» января 2023 г. г. Новочеркасск

О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора

В соответствии с Трудовым кодексом РФ начать коллективные переговоры по подготовке и заключении коллективного договора.

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 2023-2026 гг.

2. Сформировать двустороннюю комиссию в составе 3 человек, поручив представлять интересы работодателя Рыжкина А.М. – директора МБУ ДО СШ № 3, Дороничевой Г.И. – зам. директора по спортивной работе, включив в нее со стороны работников Бурданову И.Г. – заместителя директора по АХЧ.

3. Утвердить регламент работы комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора на 2023-2026 гг.

4. Заседания комиссии проводить в кабинете директора еженедельно по понедельникам в 12:00 ч.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБУ ДО СШ № 3 А.М. Рыжкин

С приказом ознакомлен:

Зам. директора по СР _____ Г.И. Дороничева

Зам. директора по АХЧ _____ И.Г. Бурданова

ПРОТОКОЛ № 1

Общего собрания по МБУ ДО СШ №3

« 17 » января 2023 г. г. Новочеркасск

Присутствовали:

1. Работодатель – 1 чел.
2. Работники – 43 чел.

Повестка дня:

Утверждение коллективного договора на 2023-2026 годы.

Слушали:

Докладчик: Работодатель – директор Рыжкин Александр Михайлович.
Содокладчик: председатель профкома(представитель работников)- Бурданова Ирина Геннадьевна.

Разделы:

1. Общие положения.
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.
3. Рабочее время и время отдыха.
4. Оплата и нормирование труда.
5. Социальные гарантии и льготы.
6. Охрана труда и здоровья.
7. Гарантии профсоюзной деятельности.
8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

Приложение:

№ 1. Положение об оплате труда
№ 2. Правила внутреннего трудового распорядка
№ 3. Соглашение по охране труда

Решили:

Принять и утвердить коллективный договор на 2023-2026 годы в целом

Голосовали:

«за» - единогласно.
«против» - нет.
«воздержался» - нет.

Директор МБУ ДО СШ № 3 А.М.Рыжкин

Председатель профкома И.Г. Бурданова

В настоящем сшиве пронумеровано,
прошито и скреплено печатью
71 листов
Директор МБУ ДО СШ № 3

А.М. Рыжкин