КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение
спортивная школа
имени Владимира Викторовича Симоненко
муниципального образования Славянский район

с «26» сентября 2022г. до «25» сентября 2025г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Славянского района»
Уведомительная регистрация коллективного договора
соглашения (изменений, дополнений к коллективному
договору, соглашению)
Дата 27.09.2022 № N 102
Гл. специалист
наименование должности, подпись, ФИО
И.А. Шевченко

От работодателя:
Директор МБУ СШ
имени В.В. Симоненко

И. В. Тимошенко

От работников:
Председатель профсоюзного
комитета МБУ СШ
имени В.В. Симоненко

В.А. Азбукина

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении спортивной школе имени Владимира Викторовича Симоненко муниципального образования Славянский район и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются МБУ СШ им. В.В. Симоненко в лице директора Тимошенко Игоря Владимировича, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники организации, в лице председателя профсоюзного комитета Азбукиной Елены Евгеньевны, именуемой в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

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

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

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

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной

организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

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

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

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

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

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

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

В случае поступления в арбитражный суд заявления о признании работодателя банкротом руководитель организации (индивидуальный предприниматель) обязуется проинформировать об этом профсоюзный комитет, а также работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, в месячный срок.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

- участвовать в управлении МБУ СШ им. В.В. Симоненко в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

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

- способствовать снижению социальной напряженности в МБУ СШ им. В.В. Симоненко, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;

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

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

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 25 сентября 2022 года по 24 сентября 2025 года.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работниками МБУ СШ им. В.В. Симоненко и работодателем о личном выполнении работниками за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором МБУ СШ им. В.В. Симоненко, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка МБУ СШ им. В.В. Симоненко, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору МБУ СШ им. В.В. Симоненко.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором МБУ СШ им. В.В. Симоненко (ст.9 ТК РФ).

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

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжением) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

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

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

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

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

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

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

2.16. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. В МБУ СШ им. В.В. Симоненко устанавливаются следующие режимы работ, в соответствии с требованиями трудового законодательства, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Режима рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием тренировочных занятий, годовыми графиками работ, согласованными с председателем профсоюзного комитета.

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административного, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

3.1.4. Для тренерского состава объем тренировочной нагрузки устанавливается в начале календарного года, согласно муниципального задания МБУ СШ им. В.В. Симоненко, контрольных цифр приема, плана комплектования и не может быть уменьшен по инициативе работодателя. За исключением изменения трудовой функции работника, в случаях, связанным с изменением условий труда (уменьшения количества часов, тренировочной нагрузки, изменение количественного состава групп).

3.1.5. Тренировочная нагрузка работникам, находящимся к началу нового календарного года в отпуске по уходу за ребенком, в ином отпуске, устанавливается на тренерском совете при распределении ее на будущий год, а затем передается для выполнения другим тренерам до того, как вышеуказанные работники приступят к выполнению должностных обязанностей.

3.1.6. Для тренерского состава устанавливается шестидневная рабочая неделя, согласно утвержденного директором расписания тренировочных занятий.

Рабочее время тренера в период тренировок определяется расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на тренера в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.1.7. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа учреждения с учетом мнения председателя профсоюзного комитета. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

3.1.8. Привлечение работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60.2, 97, 99, 151 ТК РФ.

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

3.1.10. Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99ТК РФ).

3.1.11. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением № 2 к настоящему коллективному договору (ст.101ТК РФ).

3.1.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113ТК РФ).

3.1.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора МБУ СШ им. В.В. Симоненко в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.1.15. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268ТК РФ).

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

3.1.16. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только

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

3.2. Время отдыха.

3.2.1. Работникам МБУ СШ им. В.В. Симоненко предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114ТК РФ). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней (ст.115ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181 - ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст. 267ТК РФ).

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.3. Работникам, участвующим в охране общественного порядка, в соответствии с Законом Краснодарского края от 28 июня 2007 года №1267-КЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка в Краснодарском крае» предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью 4 календарных дня.

3.2.4. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору (приложение № 2).

3.2.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.6. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128ТК РФ).

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

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календар-

ных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

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

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

3.2.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

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

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда (приложение № 3). Размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Работодатель обязуется:

4.3. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст.236 ТК РФ).

4.4. Выплачивать заработную плату работнику 5 и 20 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке.

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

4.6. До 5 числа ежемесячно выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях

произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. (ст.136 ТК РФ).

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере по сравнению с аналогичной работой в обычных условиях.

Если зарплата сотрудника, помимо оклада, включает надбавки, доплаты и премии, в повышенную оплату за работу в выходной должны войти все вышеуказанные выплаты.

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

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

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

4.10. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслугу лет, и другие) и их размеры (ст.8, ст. 135 ТК РФ).

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

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

4.13. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

Работодатель обязуется:

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

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

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

Не допускать увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка.

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

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

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

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

5.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

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

5.8. Работодатель обеспечивает создание (выделение) рабочих мест для инвалидов в счет установленной учредителем квоты, в соответствии с Законом Краснодарского края от 8.02.2000 № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае».

5.9. Работодатель организует разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников, и специалистов; повышение квалификации и профессионального уровня персонала.

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.10. Обязуются в случае сокращения и оптимизации МБУ СШ им. В. В. Симоненко использовать резервы для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;

- приостановление найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- выявлять возможности внутри школьных перемещений работников с их согласия;

- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.11. При сокращении численности или штата работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда (ст.179 ТК РФ), а также работникам из числа воспитанников детских домов, работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет и работающим инвалидам.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

6.2. Организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

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

6.3. Ежегодно организовывать мероприятия по улучшению условий труда, сокращению травматизма и профзаболеваний.

6.4. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции.

Ежегодно разрабатывать и согласовывать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда, приложение № 6.

6.5. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда, провести их обучение по охране труда за счет средств МБУ СШ им. В.В. Симоненко (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда.

Установить дополнительные социальные гарантии уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда:

- за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда материально поощрять из средств МБУ СШ им. В.В. Симоненко (в разме-

ре до одного минимального размера оплаты труда) и морально (благодарность, грамоты и т.д.).

6.6. Обеспечить работникам:

- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы(должности) и среднего заработка;

- достигшим возраста 40 лет и старше при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день ежегодно с сохранением за ними места работы(должности) и среднего заработка;

- не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня (не менее двух, ст 185.1 ТК РФ) один раз в год с сохранением за ними места работы(должности) и среднего заработка.

В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

6.7. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.8. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда (ст.217 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда (ст.212 ТК РФ);

6.9. Заключать ежегодно договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

6.10. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. На квотируемых рабочих местах специальная оценка проводится до принятия на них работников. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разработать, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников), план реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

6.11. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 4)

6.12. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в МБУ СШ им. В.В. Симоненко оборудовать: санитарно-бытовые помещения (туалеты, помещения для отдыха в рабочее время, помещения для приема пищи; помещения для оказания медицинской помощи; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; обеспечения работников питьевой водой.

6.13. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.14. Ежемесячно проводить единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.15. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующему законодательству. В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время.

6.16. Реализовывать право на использование части средств Фонда социального страхования на меры предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Профсоюзная организация обязуется:

6.17. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

6.18. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.19. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.20. Размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД.

6.21. Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

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

7.2. Сохранять работникам, направленным в служебную поездку, командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- 1000 рублей расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 600 рублей;
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя 100 рублей (ст.167, ст.168ТК РФ).

7.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. (ст. 178 ТК РФ).

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

чение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

7.5. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186ТК РФ).

7.6. Обеспечивать детей работников до 12 лет новогодними подарками.

7.7. Выплачивать единовременное пособие в размере 2000 рублей (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию;

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.8. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в организации положению (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.9. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.10. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределять путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом, проводить анализ использования средств Фонда социального страхования у работодателя, вносить предложения работодателю по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.11. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

7.12. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

7.13. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

- передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя здания, сооружения спортивного назначения;
- обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст.377 ТК РФ);
- способствует проведению спартакиад, Дней здоровья, культурных мероприятий;
- сохраняет средний заработок участникам мероприятий на время участия.

8.2. Профсоюзный комитет:

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;
- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст.53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых

споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.1.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения профкомом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников 6 часов в неделю.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.4. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с председателем профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, ст.376 ТК РФ).

X. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, индивидуального предпринимателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров,

подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

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

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

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

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

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

Приложение № 1
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____ Г.Е. Азбукина
«___» _____2022 г.

Утверждаю
Директор МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____ И.В. Тимошенко
«___» _____2022 г.

Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения спортивной школы имени Владимира Викторовича Симоненко

Настоящие Правила регламентируют 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 муниципальном бюджетном учреждении спортивной школе имени Владимира Викторовича Симоненко, далее по тексту (МБУ СШ им.В.В. Симоненко) в соответствии со статьей 189 Трудового кодекса РФ.

1. Порядок приема, перевода и увольнения работников

1.1. Работники МБУ СШ им. В.В. Симоненко реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель, в лице директора спортивной школы.

1.2. Трудовой договор заключается в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой - хранится у работодателя.

1.3. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 3 лет (срочный трудовой договор). При этом работодатель не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

1.4. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя, его заместителей - не свыше 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

- беременных женщин;

- лиц, не достигших возраста 18 лет;

- лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

1.5. При заключении трудового договора работник предъявляет:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

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

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, так как к работе, в сфере образовательной деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения,

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

1.6. Приказ работодателя о приеме на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

1.7. При приеме работника на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника:

а) с коллективным договором;

б) с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника;

в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья спортсменов. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности.

1.8. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

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

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

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

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

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

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

1.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

1.11. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двух месяцев с единовременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3. Права и обязанности работников

Работники МБУ СШ им. В.В. Симоненко имеют права, исполняют обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ.

3.1. Работники МБУ СШ им. В.В. Симоненко имеют права на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- получение заработной платы 5 и 20 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) перечислением на указанный счет в банке, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

- отдых установленной продолжительности (согласно трудового договора;

- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- повышение квалификации в установленном порядке;

- участие в управлении спортивной школой в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом школы;

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

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.

3.2. Работники МБУ СШ им. В.В. Симоненко обязаны:

- работать честно и добросовестно, выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, а также установленные законодательством о труде, законом РФ «О физической культуре и спорте», Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка:

- беречь и укреплять собственность, экономно расходовать материалы, канцтовары, электроэнергию;

- строго соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья спортсменов, требования по охране труда и техники безопасности, санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности;

- содержать свое рабочее место в порядке;

- повышать качество выполняемой работы;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- вести себя достойно, быть всегда внимательным к спортсменам, вежливым с их родителями, членами коллектива. Работники несут ответственность за жизнь и здоровье вверенных им спортсменов во время тренировок, а также во время мероприятий, проводимых вне спортивной школы.

- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;

- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их обязанности;

- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность спортивной школы;

- содержать свое оборудование и инвентарь в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать оборудование и инвентарь, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;

- соблюдать правила техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

- быть всегда вежливым, внимательным к спортсменам, родителям и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников тренировочного процесса, требовать исполнения обязанностей; соблюдать законные права и свободы спортсменов;

- систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;

- быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах;

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствие с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки;

3.3. Тренерский состав спортивной школы несет ответственность за жизнь и здоровье спортсменов. Они обязаны во время тренировочного процесса, при проведении мероприятий, организуемых спортивной школой, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с спортсменами и другими работниками; при травмах и несчастных случаях оказывать посильную помощь пострадавшим; о всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации спортивной школы.

3.4. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) работников, вспомогательного и обслуживающего персонала спортивной школы определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

4. Обязанности работодателя

Работодатель обязуется:

4.1. Соблюдать трудовое законодательство.

4.2. Предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором.

4.3. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

4.4. Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

4.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам МБУ СШ им. В.В. Симоненко заработную плату не реже чем каждые две недели месяца 5 и 20 числа (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) перечислением на указанный работником счет в банке, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.6. Способствовать работникам при повышении квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время

В соответствии с действующим законодательством для руководителя, работников из числа административного, тренерского, вспомогательного и обслуживающего персонала спортивной школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст.91ТК РФ), женщинам, работающим в сельской местности не более 36 часов в неделю.

В МБУ СШ им. В.В. Симоненко устанавливаются режимы работ:

5.1.1. Административный персонал:

Директор, заместитель директора, заместитель директора по спортивно-массовой работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе и вспомогательный персонал: старший инструктор - методист физкультурно-спортивных организаций, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, администратор - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Ненормированный рабочий день.

Продолжительность работы понедельник - пятница:

	(для женщин)	(для мужчин)
Начало работы	8:00	8:00
Перерыв	12:00-13:00	12:00-13:00
Окончание работы	16:12	17:00

5.1.2. Тренерский персонал

Старшие тренеры, тренеры - шестидневная рабочая неделя, с выходным днем, согласно расписания тренировочных занятий и режимом работы согласно трудового договора.

5.1.3. Вспомогательный персонал:

Инструктор по спорту, делопроизводитель - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Продолжительность работы понедельник - пятница:

	(для женщин)	(для мужчин)
Начало работы	8:00	8:00
Перерыв	12:00-13:00	12:00-13:00
Окончание работы	16:12	17:00

Водитель – 40 часов в неделю (Приказ Минтранса РФ от 16 октября 2020 года № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»). В случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или сженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода 1 месяц. Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Медицинским работникам (медицинская сестра), вахтеры - установлен гибкий режим рабочего времени. Начало и окончание рабочего дня определяется по соглашению сторон, согласно графиков работы, которые утверждаются руководителем и согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также доводятся до сведения работников, не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие. Работодатель обеспечивает отработку работниками установленного законом суммарного количества рабочих часов в течении учетного периода - 1 год.

Женщинам, работающим в сельской местности, количество часов устанавливается из расчета 36 часов в неделю. Работодатель обеспечивает возможность приема пищи в рабочее время - 30 минут каждые 4 часа работы, которое включается в рабочее время.

5.1.4. Обслуживающий персонал:

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Продолжительность работы понедельник - пятница:

	(для женщин)	(для мужчин)
Начало работы	8:00	8:00
Перерыв	12:00-13:00	12:00-13:00
Окончание работы	16:12	17:00

Слесарь-ремонтник, дворник - установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Продолжительность работы понедельник - пятница:

	(для женщин)	(для мужчин)
Начало работы	8:00	8:00
Перерыв	12:00-13:00	12:00-13:00
Окончание работы	16:12	17:00

Уборщики служебных помещений – установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.

Продолжительность работы понедельник - пятница:

	(для женщин)	(для мужчин)
Начало работы	8:00	8:00
Перерыв	12:00-13:00	12:00-13:00
Окончание работы	16:12	17:00

Сторож - установлен гибкий режим рабочего времени. Начало и окончание рабочего дня определяется по соглашению сторон, согласно графиков работы, которые утверждаются руководителем и согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также доводятся до сведения работников, не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие. Работодатель обеспечивает отработку работниками установленного законом суммарного количества рабочих часов в течении учетного периода - 1 год. Женщинам, работающим в сельской местности, количество часов устанавливается из расчета 36 часов в неделю. Работодатель обеспечивает возможность приема пищи в рабочее время - 30 минут каждые 4 часа работы, которое включается в рабочее время. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в размере 20% от должностного оклада.

Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться по письменному распоряжению работодателя в исключительных случаях:

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

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем:

1) без согласия работника:

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

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работах в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части;

2) с письменного согласия работника:

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

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

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

В других случаях привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в перечисленных случаях производится письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

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

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

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

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

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

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

5.2. Время отдыха

5.2.1. Работникам МБУ СШ им. В.В. Симоненко предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267ТК РФ).

5.2.2 Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору (приложение № 2).

5.2.3. Работникам, участвующим в охране общественного порядка, в соответствии с Законом Краснодарского края от 28 июня 2007 года №1267-КЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка в Краснодарском крае»

предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью 4 календарных дня.

5.2.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.2.5. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

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

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

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

Работникам, имеющим трех или более детей в возрасте до двенадцати лет отпуска, предоставляются в удобное для них время.

5.2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

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

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

5.2.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносятся (ст. 124 ТК РФ) в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

5.2.12.В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

5.2.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или

присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

5.2.16. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

В соответствии со статьей 139 трудового кодекса РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца, если это не ухудшает положение работника.

6. Поощрения

6.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой.

6.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий

акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения «Профкома».

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

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

7.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на рабочем месте.

7.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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

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

Приложение № 2
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____Е.Е. Азбукина
«___» _____2022 г.

Утверждаю
Директор МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____И.В. Тимошенко
«___» _____2022 г.

Перечень должностей работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ) муниципального бюджетного учреждения спортивной школы имени Владимира Викторовича Симоненко

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней к отпуску
1	Слесарь-ремонтник	7 календарных дней

Приложение № 3
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____Е. Азбукина
«____»_____2022 г.

Утверждаю
Директор МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____И.В. Тимошенко
«____»_____2022 г.

Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения спортивная школа
имени Владимира Викторовича Симоненко
муниципального образования Славянский район

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения спортивной школы имени Владимира Викторовича Симоненко муниципального образования Славянский район (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации муниципального образования Славянский район от 24.03.2017 года № 615 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования Славянский район» и изменениями к нему 13.02.2018 года № 321 и от 20.02.2019 года № 310, а также в соответствии с постановлением главы администрации муниципального образования Славянский район от 30.01.2020 года №150 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Славянский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».

1.2. Система оплаты труда работников, включающая размеры базовых окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

Оплата труда работников устанавливается с учетом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

базового оклада по профессиональным квалификационным группам; перечня видов выплат стимулирующего характера; перечня видов выплат компенсационного характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

1.3. Положение включает в себя:

- базовые размеры окладов;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
-условия оплаты труда тренеров, спортсменов, спортсменов-инструкторов, прочих работников в области физической культуры и спорта, и других работников.

1.4. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры базовых окладов работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполненной работы (Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко).

Размеры базовых окладов медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приложением № 4 к Положению об оплате труда работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко.

Должностные оклады служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе ба-

ных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности (приложение № 3 к Положению).

К базовому окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников учреждения (приложения № 1,2 к Положению об оплате труда работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко). Применение минимального повышающего коэффициента к базовому окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых с учетом повышающих коэффициентов и в процентном отношении к должностному окладу.

Должностные оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приложение № 3 к Положению об оплате труда работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко).

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

2.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплат стимулирующего характера и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

2.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

2.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением и перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений, их заместителей с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3. Выплаты стимулирующего характера, поощрительные выплаты и материальная помощь.

3.1. Выплаты стимулирующего характера. Оплата труда работников учреждения производится с учётом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам (стимулирующего характера):

персональные стимулирующие выплаты;

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж работы;

повышающий коэффициент к должностному окладу за качество выполняемых работ (категория, почетное звание).

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

Размер стимулирующих выплат определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.1.1. Персональные стимулирующие выплаты.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и о его размере в отношении конкретного работника принимается руководителем учреждения (приложение №5 к Положению об оплате труда работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко).

Изменение установленных работникам учреждения повышающих коэффициентов руководителем учреждения может осуществляться ежемесячно.

3.1.2. Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта:

при стаже работы от 1 года до 3 лет - 0,05;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,10;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,15;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,20;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 0,25;

при стаже работы свыше 20 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

0,80 - при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

0,40 - при наличии знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

0,35 - при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории, или звания «Мастер спорта России», или звания «Мастер спорта СССР»;

0,15 - при наличии спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта».

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

3.2. Перечень и правила персональных выплат стимулирующего характера:

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом увязки размера оплаты труда работников, директора, его заместителей с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

3.2.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в следующем размере:

-за подготовку высококвалифицированных спортсменов, входящих в состав сборных команд Краснодарского края - до 1,0; Российской Федерации - до 3,0;

-тренеру, за присвоение его спортсменам разрядов и званий КМС, МС, МСМК и ЗМС - до 3,0;

-за присвоение звания «Тренер года»: района- до 2,0; края - до 3,0;

-за передачу спортсменов: в краевые специализированные школы- до 1; в училища олимпийского резерва -до 1,0;

-за сохранность контингента спортсменов на этапах спортивной подготовки до 0,5;

-за стабильность высоких спортивных результатов, показанных на краевых, всероссийских и международных соревнованиях: для тренеров- до 1,0

-за модернизацию мест проведения тренировочных занятий - до 1,0;

-за проведение семинаров по совершенствованию тренировочного процесса - до 0,5;

-за введение методик, улучшающих тренировочный процесс - до 0,5;

-за работу по Федеральному закону от 05 апреля 2013 года № 44 - ФЗ - до 1,0;

-за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором- до 1,0;

за выполнение особо важных или срочных работ - до 1,0;

за срочность, сложность и специфику выполняемой работы- до 1,0.

3.2.2. Другие виды выплат, установленные высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края и органами местного самоуправления муниципального образования Славянский район.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам как в процентах, так и в абсолютном размере, но не более чем:

-за оказание методической помощи образовательным учреждениям и учреждениям спортивной направленности - до 1 оклада;

-за разрозненность спортивных объектов и работу в режиме разъездов - до 2,0;

-за комплектование сборных команд по виду спорта- до 1,0;

-за организацию безопасности и контроль за состоянием рабочих мест, оборудования и спортивного инвентаря - до 1,0;

-за оформление стендов и наглядных пособий - до 0,5;

-за разработку методических пособий и рекомендаций - до 0,5;

-за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа спортивной школы - до 1,0 (разовая)

-за оказание содействия общеобразовательным учреждениям в организации и проведении мероприятий - до 1,0;

-за участие в мероприятиях, посвященных знаменательным датам - до 1,0;

-за организацию и проведение соревнований: (районных - до 0,5; краевых - до1,0 (разовая), всероссийских- до 1,5 (разовая);

-за ведение электронного документооборота - до 0,5;

-за ведение воинского учета - до 0,5;

-за организацию гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций - до 1,0;

-за работу с дезинфицирующими растворами - до 0,5;

-за осуществление пропускного режима - до 1,0;

-за работу с ГСМ - до 1,0;

-за текущий ремонт транспортного средства, использование личного инвентаря и оборудования - до 2,0

-за уборку прилегающей территории в вечернее время - до 0,5

-за ремонт спортивного инвентаря и оборудования- до 0,5

-за подготовку мест проведения соревнований- до 0,5

-за составление и обновление базы данных по кадровому учету- до 1,0

-за подготовку документов к архивному хранению - до 1,0

-за ежемесячное предоставление персонифицированных сведений работников в пенсионный фонд – 0,5;

3.3. Работникам учреждения могут быть установлены премии и поощрительные выплаты разового характера:

к праздничным (ст.112 ТК РФ) и профессиональным датам;

к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).

успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде до 2,0 окладов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда до 1,0 оклада;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения до 2,0 окладов;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения до 2,0 окладов;

положительные результаты по итогам отраслевых и краевых проверок до 2,0 окладов;

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

Размер премии и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников учреждения, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается, за исключением подпункта 3.3.2 настоящего пункта.

3.3.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) может выплачиваться с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При увольнении работника учреждения по его инициативе до истечения календарного месяца премия по итогам работы за этот месяц не выплачивается.

3.3.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения единовременно в размере:

пяти базовых окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, органами местного самоуправления муниципального образования Славянский район, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

трех базовых окладов при награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа

исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта.

3.3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (поручений) выплачивается работнику учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (поручений) с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда в размере трех базовых окладов.

3.3.4. Поощрительные выплаты разового характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику учреждения единовременно:

за интенсивность и напряженность работы - до 3,0;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) - до 1,0;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения - до 2,0.

положительные результаты по итогам отраслевых и краевых проверок до 2,0;

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление премирования осуществляется по решению руководителя учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом и утвержденного протоколом заседания.

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику учреждения, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения.

3.3.5. Премии и поощрительные выплаты разового характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

3.4. Материальная помощь. Работникам может быть выплачена материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

а) в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство) 3000 рублей;

б) в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка) 2000 рублей;

в) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов) 3000 рублей;

г) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого) 5000 рублей;

д) при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания 3000 рублей;

е) выплаты, не связанные с исполнением работниками учреждения трудовых обязанностей:

- уход на пенсию - 3000 руб.
- юбилейные даты рождения - 3000 руб. (50, 55, 60, 65, 70 лет);
- вступление в брак - 3000 руб.;

е) работникам, проработавшим в учреждении более 10 лет, а также многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов - 5000 рублей.

Установление выплат материальной помощи осуществляется на основании заявления работника по решению руководителя учреждения, согласовано с профсоюзом комитетом и утвержденного протоколом заседания.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

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

4.2. Перечень видов выплат компенсационного характера.

4.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере не менее 4 процентов (ст. 147 ТК РФ)

4.2.2. Выплаты специалистам за работу в сельской местности к окладу устанавливаются в размере 25 процентов.

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

при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.2.4. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.5. Работникам учреждения, выполняющим в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае при совмещении им профессий (должностей), увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.6. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере части должностного оклада за день или час работы, за последующие часы - в двойном размере части должностного оклада за день или час работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.7. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы,

за каждый час работы в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554.

4.2.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер выплаты составляет не менее одинарной части должного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу, за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням, и стимулирующих выплат пропорционально объему выполняемой работы.

4.6. Применение указанных выплат к должностным окладам не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата директора, его заместителей состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается управлением физической культуры и спорта администрации муниципального образования Славянский район, в ведении которого находится учреждение, как главного распорядителя бюджетных средств (далее – управление), в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Определение размера средней заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с приложением № 9 к Положению об оплате труда работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко.

5.2. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада директора учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, их заместителей в процентах к должностным окладам, если иное не опре-

делено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

5.4. Управлением по ФК и спорту могут устанавливаться директору учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения, утвержденных этим органом.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемый за календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы директора учреждения, его заместителей) за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемый за календарный год в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается в кратности до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен по решению администрации муниципального образования Славянский район, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый администрацией муниципального образования Славянский район (далее - администрация).

5.6. Премирование директора, его заместителей осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, выполнения муниципальных заданий.

6. Штатное расписание

6.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда, по согласованию с управлением.

6.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения.

6.3. В штатном расписании указывается должности работников, численность, базовые оклады (должностные оклады), все виды выплат стимулирующего и компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

6.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов услуг (работ) в соответствии с муниципальным заданием.

6.5. Форма штатного расписания и все необходимые данные для его составления, включая тарификационные списки работников, утверждены постановлением главы администрации муниципального образования Славянский район от 24.03.2017 года № 615 «О введении отраслевой системы оплаты труда

работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования Славянский район» (приложения №№ 11.1-11.6).

6.6. Порядок проведения тарификации работников определен приложением № 10 к Положению об оплате труда работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко.

7. Условия оплаты труда тренеров

7.1. Оплата труда тренеров по спорту производится по:

нормативу оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, установленному в зависимости от численного состава спортсменов на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение № 3 к Положению об оплате труда работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко);

нормативу оплаты труда за подготовку спортсмена, установленному в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата (приложение № 4 к Положению об оплате труда работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко);

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

Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного занимающегося, устанавливается в зависимости от недельного объема тренировочной нагрузки согласно этапам, периодам и задачам подготовки. Максимальный объем тренировочной нагрузки для тренеров определяется в соответствии с программами спортивной подготовки.

7.2. Норматив оплаты труда тренера учреждения определяется по формуле:

Нот = Нотэп + Нотр, где

Нот - норматив оплаты труда тренера, %;

Нотэп - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки (определяется в соответствии с приложением № 6 к Положению) %;

Нотр - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов в зависимости от показанного спортсменами спортивного результата (определяется в соответствии с приложением № 7 к Положению) %;

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

Нотэп = (к1 х н1 + к2 х н2 +... кп х нп), где

Нотэп - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, %;

к1, к2,...кт - количество спортсменов, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

н1, н2,...нп - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена на этапе спортивной подготовки, %.

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

Нотр = (к1 х н1 + к2 х н2 +... кп х нп), где:

Нотр - норматив оплаты труда за подготовку спортсменов в зависимости от показанного спортсменами спортивного результата, %;

к1, к2,...кп - количество спортсменов, показавших спортивный результат, человек;

н1, н2,...нп - норматив оплаты труда за показанный результат спортсменами, %.

7.3. Заработная плата тренеров определяется по формуле:

Зпл = До + (До х Нот), где:

Зпл - заработная плата тренера;

До - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Нот - норматив оплаты труда тренера, %.

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

7.5. В видах спорта волейбол, пляжный волейбол, кроме основного тренера по виду спорта, допускается привлечение дополнительно второго тренера (тренер (по общефизической подготовке), тренер (по специальной физической подготовке) и тренер по смежному виду спорта при условии их одновременной работы со спортсменами в порядке, установленном законодательством).

Норматив оплаты труда каждого привлеченного тренера составляет 50 процентов от установленного норматива оплаты труда основного тренера, при условии их одновременной работы со спортсменами за:

подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава спортсменов на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение № 6 к Положению);

подготовку спортсмена в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата (приложение № 7 к Положению).

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

7.6.1. Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсменов в зависимости от показанного результата, находящихся на этапах спортивной подготовки, устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан спортсменом наивысший результат, на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

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

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен, находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению, то размер норматива оплаты труда тренера устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена.

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

Тренеру, за которым закреплен спортсмен, утверждается норматив оплаты труда за результат спортсмена с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной тренерской работы со спортсменом не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за результат сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

Закрепление спортсмена за тренером определяется локальным актом учреждения.

7.7. Максимальный объем тренировочной нагрузки для тренеров определяется в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта.

Максимальный объем тренировочной нагрузки, начиная с тренировочного этапа (этапа спортивной специализации), может быть сокращен не более чем на 25%.

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

8. Оплата труда прочих работников учреждения

8.1. Должностные оклады других работников учреждения устанавливаются на основе базовых окладов по профессиональным квалификационным

группам должностей работников в области физической культуры и спорта (приложение № 1 к Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний работников.

Заработная плата работников учреждения определяется по формуле:

Зпл = До + (До х Ппк), где:

Зпл - заработная плата работников;

До - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Ппк - персональный повышающий коэффициент (определяется в соответствии с приложением № 5 к Положению об оплате труда работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко).

8.2. За результативное участие в подготовке спортсменов к официальным межрегиональным, всероссийским и международным соревнованиям работникам к должностному окладу, ставке заработной платы может устанавливаться выплата стимулирующего характера (приложение № 7 к Положению об оплате труда работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко).

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

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

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

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

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

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

9. Оплата труда других работников учреждения

9.1. Должностные оклады других работников учреждения устанавливаются на основе базовых окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников (приложения №№ 4-8 к Положению об оплате труда работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний работников.

Заработная плата работников учреждения определяется по формуле:

Зпл = До х V, где:

Зпл - заработная плата работников;

До - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

V – объем выполняемой работы.

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

9. Условия оплаты труда инструктора по спорту

10.1. Заработная плата инструктора по спорту состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Оклады (должностные оклады) инструктора по спорту учреждения устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (приложение № 1 к Положению об оплате труда работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний работников.

Заработная плата инструктора по спорту учреждения определяется по формуле: Зпл = До + (До х Ппк) + Св + (До х Ст) + (До х Кп), где:

Зпл - заработная плата инструктора по спорту;

До - базовый должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Ппк - персональный повышающий коэффициент (определяется в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению);

Св – стимулирующая выплата за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы к окладу за 1 абонемент по реализации муниципальной работы «Организация и проведение спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения» в месяц составляет

при 2-х разовых занятиях в неделю инструктору по спорту – 0,02;

при 3-х разовых занятиях в неделю инструктору по спорту – 0,03;

Ст – выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты в соответствии с разделом 3 настоящего Положения;

Кп – выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения».

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников МБУ СШ
им. В.В. Симоненко

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____Е. Азбукина
«____»_____2022 г.

Утверждаю
Директор МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____И.В. Тимошенко
«____»_____2022 г.

Базовые оклады и минимальные повышающие коэффициенты
к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам
руководителей, специалистов и служащих учреждений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня		
Базовый оклад с 01.01.2020 года – 7180 рублей		
1 квалификационный уровень	- инструктор по спорту - спортсмен-инструктор	0,00
2 квалификационный уровень	- инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, - тренер	0,04
3 квалификационный уровень	- старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; - старший тренер;	0,15

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников МБУ СШ
им. В.В. Симоненко

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____ Е.Е. Азбукина
«___»_____2022 г.

Утверждаю
Директор МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____И.В. Тимошенко
«___»_____2022 г.

Базовые оклады и минимальные повышающие коэффициенты
к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый оклад с 01.01.2020 года – 5726 рублей		
1 квалификационный уровень	-делопроизводитель	0,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый оклад с 01.01.2020 года – 5823 рубля		
1 квалификационный уровень	-администратор	0,00

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников МБУ СШ
им. В.В. Симоненко

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____ Е.Е. Азбукина
«___»_____2022 г.

Утверждаю
Директор МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____И.В. Тимошенко
«___»_____2022 г.

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням	Квалификационный разряд	Базовый оклад с 01.01.2020 рублей
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: - дворник; - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - слесарь-ремонтник; - сторож (вахтер); - уборщик служебных помещений;	1 2 3	5629 5726 5823
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: - водитель автомобиля; - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - слесарь-ремонтник;	4 5	5 919 6 019
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: - водитель автомобиля, - слесарь-ремонтник;	6 7	6 209 6 405
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: - водитель автомобиля - слесарь-ремонтник	8	6 598

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников МБУ СШ
им.В.В. Симоненко

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____ Е.Е. Азбукина
«____» _____ 2022 г.

Утверждаю
Директор МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____ И.В. Тимошенко
«____» _____ 2022 г.

Базовые оклады и минимальные повышающие коэффициенты
к должностным окладам по профессиональным квалификационным
группам медицинских работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Базовый оклад с 01.01.2020 года – 5 919 рублей		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	0,22

Приложение № 5
к Положению об оплате
труда работников МБУ СШ
им. В.В. Симоненко

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____ Е.Г. Азбукина
«_____»_____2022 г.

Утверждаю
Директор МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____И.В. Тимошенко
«_____»_____2022 г.

Персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Наименование должностей	Размер персонального повышающего коэффициента
1	Старший тренер	до 7,0
2	Тренер	до 7,0
3	Спортсмен, спортсмен-инструктор	до 7,0
4	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	до 5,5
5	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	до 5,5

Приложение № 6
к Положению об оплате
труда работников МБУ СШ
им. В.В. Симоненко

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____ Е.Е. Азбукина
«___» _____ 2022 г.

Утверждаю
Директор МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____ И.В. Тимошенко
«___» _____ 2022 г.

Норматив оплаты труда (в процентах) тренеров
за подготовку одного спортсмена от должностного оклада на этапах
спортивной подготовки по группам видов спорта

Этап спортивной подготовки спортсменов	Продолжительность этапов	Норматив оплаты труда за подготовку одного спортсмена (в процентах от базового должностного оклада)		
		группы видов спорта		
		I	II	III
НП (начальная подготовка)	до года	3,2	3,2	3,2
	свыше года	5	5	5
ТЭ (тренировочный этап) этап спортивной специализации	до 2-х лет	7	6	5
	свыше 2-х лет	10	9	8
ССМ (Совершенствование спортивного мастерства)	до года	18	16	14
	свыше года	25	20	18
ВСМ (Высшее спортивное мастерство)	без ограничений	40	30	25

Примечание:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- к первой группе относятся виды спорта, включённые в программу летних и зимних Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;
- ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включённые в программу летних и зимних Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, но получившие признание Международного Олимпийского Комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;
- к третьей группе относятся все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включённые во Всероссийский реестр, но не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр.

Приложение № 7

к Положению об оплате
труда работников МБУ СШ
им. В.В. Симоненко

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____Е.Е. Азбукина
_____2022 г.

Утверждаю
Директор МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____И.В. Тимошенко
_____2022 г.

Норматив оплаты труда тренеров (в процентах)
за подготовку спортсмена, от должностного оклада в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса (в процентах)
В личных или индивидуальных олимпийских дисциплинах по олимпийским видам спорта, а также в неолимпийских дисциплинах Олимпийского вида спорта, в котором разыгрывается более 30 комплектов медалей на Олимпийских играх			
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2 - 3	450
		4	400
		5 - 6	350
		участие	300
1.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400
		2 - 3	350
		4	300
		5 - 6	275
		участие	250
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350
		2 - 3	300

		4	250
1.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	350
		2 - 3	300
		4	250
		5 - 6	225
1.5	Этапы Кубка мира	1	200
		2 - 3	175
1.6	Первенство мира	1	300
		2 - 3	250
		4	225
		5 - 6	200
1.7	Первенство Европы	1	250
		2 - 3	225
		4	200
		5 - 6	175
2. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
2.1	Чемпионат России	1	350
		2 - 3	300
		4	250
		5 - 6	225
2.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	350
		2 - 3	300
		4 - 5	170
2.3	Первенство России (среди молодежи)	1	225
		2 - 3	200
		4 - 6	150
2.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200
		2 - 3	175
		4 - 6	100
2.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	225
		2 - 3	200
		4 - 6	150
2.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200
		2 - 3	175
		4 - 6	150
2.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	50
		2 - 3	50
2.8	Чемпионат ЮФО	1	55
		2 - 3	55
2.9	Первенство ЮФО	1	45
		2 - 3	45
2.10	Чемпионат Краснодарского края	1	45
2.11	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры	1	40

	старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки		35 30 25
В парных, групповых, командных Олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах видов спорта волейбол, пляжный			
3. Официальные международные спортивные соревнования			
3.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2 - 3	450
		4	400
		5 - 6	350
		участие	300
3.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400
		2 - 3	350
		4	300
		5 - 6	275
		участие	250
3.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350
		2 - 3	300
		4	250
3.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	350
		2 - 3	300
		4	250
		5 - 6	225
		участие	200
3.5	Этапы Кубка мира	1	200
		2 - 3	175
3.6	Первенство мира	1	300
		2 - 3	250
		4	225
		5 - 6	200
3.7	Первенство Европы	1	250
		2 - 3	225
		4	200
		5 - 6	175
4. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
4.1	Чемпионат России	1	175
		2 - 3	150
		4	125
		5 - 6	110
4.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	175
		2 - 3	150
		4 - 5	115
4.3	Первенство России (среди молодежи)	1	150
		2 - 3	125

		4 - 6	110
4.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	125
		2 - 3	75
		4 - 6	55
4.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	150
		2 - 3	125
		4 - 6	110
4.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	125
		2 - 3	75
		4 - 6	55
4.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	45
		2 - 3	40
4.8	Чемпионат ЮФО	1	45
		2 - 3	45
4.9	Первенство ЮФО	1	40
		2 - 3	40
4.10	Чемпионат Краснодарского края	1	35
4.11	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	 30 25 20 15
5. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
5.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2 - 3	400
		4 - 6	400
5.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500
		2 - 3	400
5.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	300
		2 - 3	300
5.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300
		2 - 3	300
		4 - 6	200
5.5	Первенство мира	1	100
		2 - 3	100
		4 - 6	50
5.6	Первенство Европы	1	80
		2 - 3	80
		4 - 6	60
5.7	Чемпионат России	1	35
		2 - 3	35
		4 - 6	25
5.8	Первенство России (среди молодежи), Финал	1	35

	Спартакиады молодежи России	2 - 3	35
		4 - 6	25
	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ	1	30
		2 - 3	30
		4 - 6	20
	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	20
		2	20
	Участие в составе сборной команды России в официальных Международных соревнованиях: основной состав сборной, молодежный состав сборной, юношеский состав сборной	 - - -	 50 30 20
	Чемпионат Краснодарского края	1	10
	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	 1	 7 6 5 4
ічных или индивидуальных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			
6. Официальные международные спортивные соревнования			
	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	400
		2 - 3	350
		4	300
		5 - 6	275
2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	350
		2 - 3	300
		4	275
		5 - 6	250
3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	300
		2 - 3	275
4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300
		2 - 3	275
		4	200
		5 - 6	175
5	Первенство мира	1	250
		2 - 3	225
6	Первенство Европы	1	225
		2 - 3	200
7. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
1	Чемпионат России	1	300
		2 - 3	275
		4	200

		5 - 6	175
7.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	300
		2	250
		3	175
7.3	Первенство России (среди молодежи)	1	200
		2 - 3	175
		4 - 6	100
7.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200
		2 - 3	150
7.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	200
		2 - 3	175
		4 - 6	100
7.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200
		2 - 3	150
		4 - 6	100
7.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	45
		2 - 3	40
7.8	Чемпионат ЮФО	1	50
		2 - 3	50
7.9	Первенство ЮФО	1	40
		2 - 3	40
7.10	Чемпионат Краснодарского края	1	35
7.11	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	 30 25 20 15
В парных, групповых, командных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			
8. Официальные международные спортивные соревнования			
8.1	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	200
		2 - 3	175
		4	150
		5 - 6	135
8.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	175
		2 - 3	150
		4	125
		5 - 6	110
8.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	150
		2 - 3	130
8.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	150
		2 - 3	130
		4	100
		5 - 6	85

5	Первенство мира	1	125
		2 - 3	110
6	Первенство Европы	1	110
		2 - 3	100
9. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
1	Чемпионат России	1	150
		2 - 3	130
		4	100
		5 - 6	85
.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	150
		2	125
		3	85
.3	Первенство России (среди молодежи)	1	100
		2 - 3	85
		4 - 6	55
.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	100
		2 - 3	75
.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	100
		2 - 3	85
		4 - 6	55
.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревновании среди спортивных школ	1	100
		2 - 3	75
		4 - 6	55
.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	40
		2 - 3	35
.8	Чемпионат ЮФО	1	40
		2 - 3	40
.9	Первенство ЮФО	1	35
		2 - 3	35
10	Чемпионат Краснодарского края	1	30
11	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	 25 20 15 15
). Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта регби			
).1	Чемпионат мира	1	500
		2 - 3	400
		4 - 6	400
).2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500
		2 - 3	400
).3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной	1	300
		2 - 3	300

	состав)		
.4	Всемирная универсиада, Всемирные игры	1	300
		2 - 3	300
		4 - 6	200
.5	Первенство мира	1	100
		2 - 3	100
		4 - 6	50
.6	Первенство Европы	1	80
		2 - 3	80
		4 - 6	60
.7	Чемпионат России	1	35
		2 - 3	35
		4 - 6	25
.8	Первенство России (среди молодежи), Финал Спартакиады молодежи России	1	35
		2 - 3	35
		4 - 6	25
.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ	1	35
		2 - 3	35
		4 - 6	25
.10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования:		
	чемпионат ЮФО,	1	20
	первенство ЮФО	2	20
.11	Участие в составе сборной команды России в официальных Международных соревнованиях:		
	основной состав сборной,	-	50
	молодежный состав сборной,	-	30
	юношеский состав сборной	-	20
.12	Чемпионат Краснодарского края	1	10
.13	Первенство Краснодарского края		7
	молодежь, юниоры	1	6
	старшие юноши, девушки		5
	юноши, девушки		4
	мальчики, девочки		

Приложение № 8
к Положению об оплате
труда работников МБУ СШ
им. В.В. Симоненко

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____ Е.Е. Азбукина
«___» _____ 2022 г.

Утверждаю
Директор МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____ И.В. Тимошенко
«___» _____ 2022 г.

ПОРЯДОК
исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя

1. Должностной оклад директора муниципального бюджетного учреждения спортивной школы имени Владимира Викторовича Симоненко муниципального образования Славянский район (далее МБУ СШ им. В.В. Симоненко) определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается управлением физической культуры и спорта администрации муниципального образования Славянский район, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Должностной оклад директора образованный путем применения кратности к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Кратность устанавливается управлением физической культуры и спорта администрации муниципального образования Славянский район и определяется с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

4. Определение размера средней заработной платы работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5. При расчете средней заработной платы работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко для определения размера должностного оклада директора учитываются должностные оклады, выплаты стимулирующего характера работников, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада директора.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора.

7. Средняя заработная плата работников определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора 8. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях неполного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в МБУ СШ им. В.В. Симоненко на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

10. Работники МБУ СШ им. В.В. Симоненко, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников МБУ СШ им. В.В. Симоненко, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 10 настоящего Порядка).

Приложение № 9

к Положению об оплате
труда работников МБУ СШ
им. В.В. Симоненко

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____ Е.Е. Азбукина
«___» _____ 2022 г.

Утверждаю
Директор МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____ И.В. Тимошенко
«___» _____ 2022 г.

ПОРЯДОК
проведения тарификации работников

1. Для определения размеров должностных окладов работников, тренеров, медицинских работников, специалистов и служащих, профессий рабочих, а также размеров выплат за стаж работы в МБУ СШ им. В.В. Симоненко приказом директора образуется постоянно действующая тарификационная комиссия в составе: директора централизованной бухгалтерии (главного бухгалтера), начальника экономического отдела (экономиста), бухгалтера расчётного отдела, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых директором к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является директор МБУ СШ им. В.В. Симоненко.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и прочее) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и на дату изменения оплаты труда, и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельной строкой по каждой должности (профессии).

6. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из оклада с учетом среднего исчисленного размера компенсационных и стимулирующих выплат (выплата за стаж, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, звания, разряда).

7. Кроме того, для определения планового фонда оплаты труда необходимо произвести расчет за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих работников учреждения на период отпуска (перечень должностей утверждается начальником управления физической культуры и спорта по согласованию с администрацией муниципального образования Славянский район), а также расчет доплаты к заработной плате работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени и выполненные нормы труда (трудовые обязанности) ниже установленного минимального размера оплаты труда. Данные расчеты должны быть приложены к тарификационному списку работников.

8. При исчислении планового фонда оплаты труда за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих работников на период отпуска средняя ставка исчисляется от оклада без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Приложение № 4
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
МБУ СШ имени В.В. Симоненко
_____ Е.Е. Азбукина
«___» _____ 2022 г.

Утверждаю:
Директор МБУ СШ
имени В.В. Симоненко
_____ И.В. Тимошенко
«___» _____ 2022 г.

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9.12.2014г. №997н; Приказ №357н от 02.06.2009 г.)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (количество единиц или комплектов)
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год
		2. Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на год
		3. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год
		4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на год
		5. Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		6. Головной убор	до износа
		7. Средство индивидуальной защиты органов дыхания	до износа
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		8. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 на 3 года
		При работах с риском травмирования ног:	
		9. Сапоги или ботинки кожаные с защитным подноском	1 пара на год
2	Уборщик служебных помещений	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год

		2. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год
		3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на год
3	Сторож (вахтер)	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год
		2. Плащ с водоотталкивающей пропиткой	1 на 2 года
		3. Головной убор	до износа
		4. Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на год
		5. Перчатки с полимерным покрытием	12 пар на год
		6. На наружных работах зимой дополнительно:	
		7. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 на 2,5 года
4	Медицинская сестра	1. Халат х/б белый	1 шт. на год
		2. Колпак х/б белый	1 шт. на год
5	Водитель автобуса	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год
		2. Перчатки х/б или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	6 пар на год
		3. Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт. на год
		4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
		5. Головной убор	до износа
		6. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 на 2,5 года
		7. Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с шерстяными вкладышами	1 пара
6	Слесарь-ремонтник	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год
		2. Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на год
		3. Перчатки с полимерным покрытием	12 пар на год
		4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на год
		5. Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		6. Головной убор	до износа

		7. Средство индивидуальной защиты органов дыхания	до износа
		При работах с риском травмирования ног:	
		8. Сапоги или ботинки кожаные с защитным подноском	1 пара на год
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		9. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 на 3 года
7	Дворник	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год
		2. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год
		3. Сапоги резиновые с защитным подноском с вставным утеплителем	1 пара на 3 года
		4. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт. на год
		5. Головной убор	до износа
		6. Плащ непромокаемый с капюшоном	1 на 2 года
		При работах с риском травмирования ног:	
		7. Сапоги или ботинки кожаные с защитным подноском	1 пара на год
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		8. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 на 3 года

Примечания:

1. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты разрешается выдавать работникам по 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

2. Срок носки предусмотренных настоящими Типовыми нормами очков защитных, установленный "до износа", не должен превышать 1 года.

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н)

Профессии	Наименование работа производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Уборщик производственных	Работы, связанные с легкосмы-	Мыло или жидкие моющие средства,	200 гр. (мыло туалетное) или

помещений, рабочий по омплексному служиванию и монту зданий, сторож (вахтер), медицинская стра, водитель обуса, слесарь-ремонтник, дворник	ваемыми загрязнениями	в том числе для мытья рук	250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Приложение № 5
к коллективному договору

:овано	Утверждаю
едатель профсоюзного	Директор МБУ СШ
ета МБУ СШ	имени В.В. Симоненко
В.В. Симоненко	
_____Е.Е. Азбукина	_____И.В. Тимошенко
_____2022 г.	«___» _____2022 г.

рисок профессий и работ, при выполнении которых проводятся периодические бесплатные медицинские осмотры.

Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации 28.01.2021 № 29н (п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей)	
Наименование профессий	Периодичность
иректор	1 раз в год
аместитель директора	1 раз в год
аместитель директора по спортивно-массовой работе	1 раз в год
аместитель директора по административно-озяйственной работе	1 раз в год
дминистратор	1 раз в год
тарший инструктор-методист физкультурно-спортивных рганизаций	1 раз в год
нструктор-методист физкультурно-спортивных рганизаций	1 раз в год
тарший тренер	1 раз в год
ренер	1 раз в год
Інструктор по спорту	1 раз в год
Медицинская сестра	1 раз в год
Слесарь-ремонтник	1 раз в год
абочий по комплексному обслуживанию и ремонту даний	1 раз в год
Уборщик служебных помещений	1 раз в год
Сторож (вахтер)	1 раз в год
Дворник	1 раз в год
Водитель автобуса	1 раз в год
аз Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.05.2022 42н (прил.1.- Деятельность, связанная с управлением транспортными твами или управлением движением транспортных средств по профессиям должностям согласно перечню работ, профессий, должностей, средственно связанных с управлением транспортными средствами или влением движением транспортных средств.)	
Водитель автобуса	1 раз в 3 года

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

76 (семьдесят шесть) листов

Директор МБУ СШ им. В.В. Симоненко

_____ И.В. Тимошенко

Председатель профсоюзной организации

МБУ СШ им. В.В. Симоненко

_____ Е.Е. Азбукина