

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА НАБЕРЕЖНЫЕ ЧЕЛНЫ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ДЕЛЬФИН»
НА 2019-2022 ГОД**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:
в органе по
труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 201 _____ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

В территориальном профсоюзном органе
Набережночелнинская горпрофорганизация работников госучреждений и общественного обслуживания

(наименование органа)

Председатель Набережночелнинской
горпрофорганизации работников госучреждений
и общественного обслуживания _____

Т.И. Боркова

Регистрационный № 14 от « _____ » Октябрь 2019 г.



г. Набережные Челны – 2019 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении города Набережные Челны «Спортивная школа «Дельфин» (далее - МАУ «СПШ «Дельфин»)).

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее Профсоюз) – Гончарова Ольга Геннадьевна;

- работодатель в лице его представителя – директора Габдрахманова Айдара Вагизовича.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.5.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе учреждения;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

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

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.8. Профсоюзный комитет учреждения не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежных средств из заработной платы на счет профсоюзной организации.

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также центром занятости населения.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется 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.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.1.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.3. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.4. 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. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.1.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные

законодательством, коллективным договором учреждения.

В соответствии с частью 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если по федеральным законам с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.1.6. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества обучающихся, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ.

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

2.1.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);

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

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.1.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

III. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Вопросы оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях регулируются [Постановлением](#) Кабинета Министров Республики Татарстан от 25 сентября 2018 г. № 853 «Об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 24 января 2019 г. № 29/6 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва и о внесении изменений в отдельные решения Городского Совета осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан», Положением об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан (утв. постановлением КМ РТ от 25 сентября 2018 г. № 853, с изм. на основании постановления КМ РТ от 06 мая 2019 г. № 380), Положением об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва (утв. Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 24 января 2019 г. № 29/6), Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан (утв. постановлением КМ РТ от 25 сентября 2018 г. № 853, с изм. на основании постановления КМ РТ от 06 мая 2019 г. № 380), Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва (утв. Решением

Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 24 января 2019 г. № 29/6) или иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Формирование фонда оплаты труда работников из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется руководителем учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Учреждение, в пределах имеющих у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премии (разовых поощрительных выплат), а так же должностных окладов (ставок заработной платы) сотрудников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения с учетом:

- а) базовых окладов, должностных окладов, ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера

Выплаты стимулирующего характера работникам образования организаций подготовки спортивного резерва включают в себя:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за специфику деятельности;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;
- выплаты за спортивные звания, спортивные разряды;
- выплаты за наличие государственных наград;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за интенсивность труда;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты стимулирующего характера работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих включают в себя:

- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за наличие государственных наград;
- выплаты за стаж работы по должности;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в Положении об оплате труда работников муниципального автономного учреждения города Набережные Челны «Спортивная школа «Дельфин»

(Приложение №2) и в критериях оценки эффективности деятельности тренера, инструктора по физической культуре, инструктора-методиста (Приложение № 7,8).

К выплатам компенсационного характера в организациях спортивной подготовки относятся:

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

К выплатам компенсационного характера в государственных физкультурных спортивных организациях, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан, относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

Премияльные и иные поощрительные выплаты выплачиваются работникам единовременно на основании Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения города Набережные Челны «Спортивная школа «Дельфин» за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям. (Приложение № 2).

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и РТ, локальными нормативными актами.

В пределах выделенного Фонда оплаты труда учреждение по согласованию с Исполнительным комитетом г. Набережные Челны ежегодно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

Формирование фонда оплаты труда работников из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется руководителем учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Учреждение, в пределах имеющих у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премии (разовых поощрительных выплат), а так же должностных окладов (ставок заработной платы) сотрудников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются за первую половину месяца – 25 числа; за вторую половину – 10 числа каждого месяца, следующего за отчетным.

3.1.4. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.2. Работодатель обязуется обеспечить:

3.2.1. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.2. Выплату ежемесячной денежной премии за результаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения города Набережные Челны «Спортивная школа «Дельфин» (Приложение № 2).

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.3. Труд в выходной или праздничный день работников, получающих месячный оклад, всегда оплачивается не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада независимо от месячной нормы. Оплата труда в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее, чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты ему предоставляется другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

Работникам, которым невозможно уменьшение продолжительности работы (смены), – сторожам, вахтёрам - в предпраздничный день, переработка компенсируется в соответствии с ч.2 ст. 95 и ст. 152 ТК РФ:

- независимо от продолжительности учетного периода ежемесячной нормой для вахтеров и сторожей считают количество часов, которое приходится на данный месяц при нормальной продолжительности рабочей недели. При этом количество часов по установленному графику внутри учетного периода может быть как больше, так и меньше установленного по производственному календарю. Главное, чтобы число рабочих часов за учетный период по графику не превысило норму времени по производственному календарю или для вычисления ежемесячной нормы для вахтеров и сторожей используется среднемесячное количество рабочих часов, которое получается в результате деления годовой нормы рабочего времени на 12 месяцев.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.2.4. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

3.2.5. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов базового оклада.

3.2.6. Выплату работникам надбавки в размере 20% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов).

3.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. 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.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (Приложение № 2).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

3.5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы тренерской и стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

3.6. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. Работникам, занимающим должности директор, заместитель директора, главный бухгалтер, главный инженер, устанавливается ненормированный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого, не может быть менее трех календарных дней в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение №4).

3.8. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст. 1, 2 Федерального закона от 22.12.2005 № 180-ФЗ «Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2006 году»; Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

3.9. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников образования, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

3.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАУ «СШ «Дельфин», учебным расписанием, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАУ «СШ «Дельфин».

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАУ «СШ «Дельфин» устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

4.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.4. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.4.1. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

4.5. Инструкторам-методистам, инструктору по физической культуре устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Тренерам устанавливается ставка заработной платы в неделю, соответствующая норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) - 18 часов. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера.

4.6. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера.

4.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников МАУ «СШ «Дельфин». В это время тренеры привлекаются администрацией к тренерской и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.8. Для работников, работающих по сменному графику, если смена выпадает на субботу или в воскресенье, этот день считается обычным рабочим днем и соответственно оплачивается в одинарном размере.

4.9. Для работников, работающих по 5-дневной неделе, работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

4.10. Для работников, работающих по 5-дневной неделе, работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

4.11. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.12. Работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе в соответствии со ст. 99 ТК РФ. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

4.13. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.14. 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. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.15. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.16. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.17. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.18. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами.

Работодатель обязуется:

4.20. В соответствии с законодательством предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 6 календарных дней.

4.25. Отдельным категориям медицинских работников предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.26. Члену «Добровольной народной дружины» за 3 дежурства предоставить 1 день к отпуску с сохранением заработной платы.

4.27. Установить ненормированный рабочий день для следующих работников: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, главный инженер.

V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.1.2. Преимущественное право сохранения места работы при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, следующим категориям работников:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- награжденным государственными наградами в связи с тренерской деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трех лет;
- председателю профсоюзной организации.

5.1.3. Подготовку и проведение аттестации руководящих работников, тренеров и специалистов в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.1.4. Повышение квалификации руководящих, работников и специалистов не реже одного раза в 3 года.

5.1.5. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст.168,187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.1.6. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

5.2. Профсоюз осуществляет:

5.2.1. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, повышении квалификации работников МАУ «СШ «Дельфин».

5.2.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации руководящих, работников и специалистов МАУ «СШ «Дельфин», утверждении квалификационных характеристик работников.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников учреждений на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат по основной деятельности учреждения.

6.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

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

6.6. На время приостановки работ в учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на

другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.7. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине, простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

6.8. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками учреждения.

6.10. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.12. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 213 ТК РФ).

6.13. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.14. Обеспечить перевод беременных женщин с опасными условиями труда на другую работу.

6.15. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

6.16. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля за охраной труда.

6.17. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников в учреждении;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда;
- осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством;
- заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране

труда на календарный год;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения;
- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев;
- предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;
- содействовать созданию условий для улучшения труда женщин, оказывать помощь Работодателю в выполнении социальных программ учреждения, направленных на улучшение условий труда и охраны здоровья женщин.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах выделенных средств, стороны гарантируют:

7.1.1. Предоставлять работникам - членам Профсоюза, а также не являющимся членами Профсоюза, уполномочившим профком представлять их интересы, краткосрочный отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях.

- бракосочетание работника – 3 дня,
- бракосочетание детей – 2 дня,
- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня,
- смертью близких родственников (отец, мать, муж, жена, сын, дочь, брат, сестра) – 3 дня,
- проводы сыновей на срочную службу по призыву – 2 дня
- проводы детей:
 - 1 класс в школу – 1 сентября,
 - 11 класс в день последнего звонка – 1 день,
 - 11 класс в день вручения аттестата – 1 день.
- имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – 1 день в квартал,
- являющимся участниками боевых действий или имеющим близких родственников в семье, которые являются участниками боевых действий – 1 день в квартал,
- имеющих близких родственников с I или II неработающей группой инвалидности – 1 день в квартал (муж, жена, мать, отец, брат, сестра).

7.1.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника согласно ст.128, ст.263 ТК РФ

7.2. Предоставлять работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или один свободный день в месяц, полностью оплачиваемые.

7.3. Поощрять работников в честь юбилейных дат:

7.3.1. Выплата премии работникам по исполнению 25, 30, 35 и через каждые последующие 5 лет на сумму 1500 руб.

7.3.2 Оказание единовременной материальной помощи по исполнению юбилейных дат 50, 55, 60 лет и через каждые последующие 5 лет с учетом отработанного стажа в МАУ «СШ «Дельфин»:

- до 5 лет – 2000рублей;
- от 5 до 10 лет – 3000 рублей;
- от 10 до 15 лет – 4000 рублей;
- от 15 до 20 лет – 5000 рублей;

· от 20 и выше – 10000 рублей

7.4. Поощрять работников при наличии денежных средств за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- к празднику – День Физкультурника;
- Международному женскому дню – 8 марта;
- Дню Защитника Отечества;
- специалистов к профессиональному празднику (день бухгалтера, день тренера, день медицинского работника, день охраны труда, день кадрового работника и т.п.);
- по итогам года, квартала, месяца.

7.5. Проводить для работников МАУ «СШ «Дельфин» культурно-массовые мероприятия посвященные:

- празднику – День Физкультурника,
- празднику – День Тренера,
- Международному женскому дню – 8 марта,
- Дню Защитника Отечества,
- встрече Нового года.
- празднику – Сабантуй МАУ «СШ «Дельфин».

7.6. Оказание материальной помощи работникам при наличии денежных средств за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- ко Дню Пожилого человека работающим пенсионерам учреждения;
- к декаде инвалидов – работающим инвалидам и работникам, имеющих детей-инвалидов, не достигших 18 лет.

7.7. Оказание единовременной материальной помощи (в зависимости от стажа работы) одному из родителей по случаю рождения ребенка в размере 5000 рублей.

Оказание единовременной материальной помощи в связи с похоронами близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере 4000 рублей назначается на основании личного заявления на имя руководителя учреждения. Заявление согласовывается с главным бухгалтером (на предмет наличия финансовых средств).

Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение сотрудника и членам их семей, на лечение тяжелых заболеваний, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, бракосочетание), другие ситуации.

7.8. Предоставление работникам, проработавшим в течение учебного года без листов нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дня.

7.9. Прохождение за счет средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу (после испытательного срока) и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.10. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК).

7.11. 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, коллективным договором могут

устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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. 263 ТК).

7.12. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ст. 165 ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

7.13. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

7.14. Дополнительные льготы сотрудников МАУ «СШ «Дельфин»:

7.14.1. Разрешить работникам Учреждения и членам их семьи пользоваться услугами плавательного бассейна и спортивным залом бесплатно (муж, жена, дети, мать, отец, брат, сестра).

7.14.2. Работникам Учреждения и членам их семьи предоставляются льготы по посещению восстановительного центра.

7.15. Стороны договорились о том, что Профсоюз:

7.15.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.15.2. С согласия работников создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.15.3. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.15.4. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.15.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

VIII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

8.1. Молодыми работниками считаются люди до 35 лет включительно, молодыми специалистами считаются работники в возрасте до 35 лет, получившие высшее или

среднее специальное образование и впервые работающие по приобретённой специальности в течение 3-х лет после окончания учебного заведения.

8.2. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, а также комплексного решения вопросов социальной защищённости молодёжи стороны договорились, о том что профсоюз берет на себя обязанности:

8.2.1. Разработать комплексную программу по работе с молодёжью и мероприятия по её реализации.

8.2.2. Создать совет молодых специалистов.

8.2.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательном учреждении профессионального образования в соответствии со ст.ст. 173-175 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня.

8.3.2. Вести целенаправленную подготовку молодых специалистов с последующим их трудоустройством в учреждении.

8.3.3. Обеспечивать трудоустройство молодёжи по договору с центром занятости.

8.3.4. Обеспечивать производственную практику студентов учебных заведений высшего и среднего профессионального образования.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

8.4.1. Использовать законодательную базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодёжи.

8.4.2. Оказывать помощь работающей молодёжи в оформлении документов по программе молодежного строительства и социальной ипотеке.

8.4.3. Проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

9.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

9.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы в соответствии с постановлением КМ РТ № 584 от 30.12.2004 г.

9.3. Работодатель своевременно предоставляет в управление по делам молодежи информацию о работниках подведомственных учреждений, прекративших трудовой договор с учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

9.4. По своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и

оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

10.2. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование, оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

10.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.4. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

10.5. В соответствии со ст. 376 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

10.6. В соответствии со статьей 374 увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.7. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, предоставляется один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

10.8. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.9. Членам комиссий по трудовым спорам, по охране труда предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссий.

10.10. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

10.11. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации;
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня) и нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение работником устава учреждения;
 - применение, в том числе однократное, тренером методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

10.12. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.13. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.14. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;

- комиссии по охране труда;
- экспертной комиссии;
- комиссии по социальному страхованию.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

11.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

11.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Стороны считают целесообразным сохранение порядка взимания членских профсоюзных взносов по безналичному расчету.

Подписи сторон:

Работодатель:

Директор МАУ «СШ «Дельфин»

_____ А.В. Габдрахманов

М.П.

«___» _____ 201__ г.

Работники учреждения:

Председатель профсоюзного комитета:

_____ О.Г. Гончарова

«___» _____ 201__ г.

ПЕРЕЧЕНЬ

приложений к коллективному договору муниципального автономного учреждения города Набережные Челны «Спортивная школа «Дельфин»

1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного учреждения города Набережные Челны «Спортивная школа «Дельфин».
2. Положение об оплате труда работникам муниципального автономного учреждения города Набережные Челны «Спортивная школа «Дельфин».
3. Перечень рабочих мест, на которых устанавливается повышенный размер оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
4. Перечень работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
5. Перечень профессий на бесплатную выдачу смывающих средств (мыла).
6. Перечень профессий на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
7. Критерии оценки эффективности деятельности тренера муниципального автономного учреждения города Набережные Челны «Спортивная школа «Дельфин».
8. Критерии оценки эффективности деятельности инструктора по физической культуре, инструктора-методиста муниципального автономного учреждения города Набережные Челны «Спортивная школа «Дельфин».
9. Критерии оценки эффективности деятельности медицинских работников муниципального автономного учреждения города Набережные Челны «Спортивная школа «Дельфин».

Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

_____ Гончарова О.Г.

« ____ » _____ 201__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ «СШ «Дельфин»

_____ А.В. Габдрахманов

« ____ » _____ 201__ г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
муниципального автономного
учреждения города Набережные Челны
«Спортивная школа «Дельфин»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР) имеют целью регулирование трудовых отношений внутри МАУ «СШ «Дельфин» установить трудовой распорядок, укрепление трудовой дисциплины, улучшение организации труда на научной основе, рациональное использование рабочего времени, обеспечение высокого качества услуг и работ, высокой производительности труда.

1.2. Дисциплина труда - это отношения между работниками по поводу исполнения ими обязанностей, распределения обязанностей и прав, использования прав, установления ответственности, применения мер управления дисциплинарными отношениями.

1.2. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией учреждения в пределах предоставленных ей прав.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работающих в учреждении.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка должны соответствовать действующему трудовому законодательству.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. При приеме на работу администрация обязана потребовать от поступающего следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- д) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- е) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в МАУ «СШ «Дельфин»;

ж) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в [порядке](#) и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию - в соответствии со ст.ст. 65, 351.1 ТК РФ.

Прием на работу без указанных документов не производится.

Прием на работу осуществляется на основании трудового договора, заключенного в письменной форме, и оформляется приказом Директора (лица его замещающего), который объявляется сотруднику под расписку.

2.2. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации, который объявляется работнику под расписку. В приказе (распоряжении) должно быть указано наименование работы (должности) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единой номенклатурой должностей служащих, Квалификационным справочником должностей руководителей, Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, штатным расписанием и условиями оплаты труда.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.3. Запрещается требовать от трудящегося при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4. Администрация имеет право проверить профессиональную пригодность работника при приеме на работу. Способы проверки профессиональной пригодности (на проведение части из них необходимо получить согласие работника):

- анализ представленных документов;
- собеседование;
- установление испытательного срока.

2.5. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана:

- а) ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;
- в) проинструктировать по правилам техники безопасности на рабочем месте, требованиям санитарной и противопожарной охраны и другим правилам охраны труда;
- г) ознакомить с правилами делового поведения;
- д) ознакомить с правилами использования конфиденциальной информации.

2.6. На всех работающих, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

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

2.8. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующие статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники обязаны:

- за 15 минут до начала рабочего времени явиться на рабочее место;
- в целях соблюдения гигиены при входе в учреждение в обязательном порядке сменить обувь или надеть бахилы
- соблюдать настоящие Правила;
- осуществлять свою деятельность честно и добросовестно;
- соблюдать дисциплину труда: соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать эффективно рабочее время, своевременно и точно исполнять распоряжения руководства;
- обладать высокой профессиональной подготовленностью, хорошо знать порученное дело, точно и своевременно выполнять служебные обязанности в соответствии с должностными инструкциями, проявлять необходимую инициативу и настойчивость в работе, постоянно совершенствовать свою профессиональную деловую квалификацию;
- повышать деловую и производственную квалификацию;
- не разглашать сведения, являющиеся служебной или коммерческой тайной;
- беречь собственность учреждения;
- содержать свое место в чистоте и порядке;
- строго соблюдать правила и нормы охраны труда, техники безопасности, санитарной и пожарной безопасности;
- незамедлительно сообщить директору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

3.1.2. Уважать достоинство и личные права каждого работника учреждения.

3.1.3. Бережно относиться к имуществу учреждения.

3.1.4. Не разглашать информацию, связанную со служебной деятельностью:

- бизнес-планы;
- финансовые планы;
- данные о работниках, информацию отдела персонала;
- медицинские данные;
- данные о заработках;
- внутренние базы данных.

3.1.5. Соблюдать все законы и правила, применимые к сфере деятельности учреждения.

3.1.6. Выполнять установленные нормы труда и производственные задания.

3.2. Работникам запрещены следующие действия:

- сексуальные домогательства по отношению к работникам учреждения;
- выражение расового или религиозного презрения;
- угрозы;
- грубость и насилие;
- использование, распространение, продажа и ношение наркотиков, а также других влияющих на психику веществ, если только они не были использованы по прямому назначению врача. Служащие, находящиеся под влиянием действия наркотических и психотропных веществ, в том числе алкоголя, не должны появляться в учреждении и на рабочем месте;
- интервью, касающиеся деятельности управления, без разрешения администрации;
- пользование расходными материалами компании в личных целях, пользование средствами связи и информацией, полученной из баз данных, не в интересах организации;

- нарушение лицензионного соглашения - размножение, распространение программы и т.д.
- взяточничество;
- заниматься делами не связанными с выполнением трудовых обязанностей в рабочее время;
- выступать от имени организации без разрешения руководства или соответствующих полномочий;
- использовать неопубликованную информацию для того, чтобы получить прибыль, пользуясь этой информацией.

4. ПРАВА РАБОТНИКОВ

- 4.1. Работники имеют право на:
- 4.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
 - 4.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
 - 4.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
 - 4.1.4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников.
- 4.2. Участвовать в управлении через общие собрания, различные органы, уполномоченные коллективом, вносить предложения по улучшению работы, а также по вопросам социально-культурного или бытового обслуживания.
- 4.3. На вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.
- 4.4. Объединяться в профсоюзные организации.
- 4.5. На отдых.
- 4.6. На возмещение вреда (ущерба).
- 4.7. На рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных факторов, на нормальные условия труда.
- 4.8. Кроме того, работник пользуется другими правами, предоставленными ему ТК РФ и другими нормативными актами, а также по трудовому договору.

5. ПРАВА АДМИНИСТРАЦИИ

- 5.1. Администрация имеет право:
- 5.1.1. Разъяснять ПВТР: определять, корректировать трудовую функцию работника в соответствии с трудовым законодательством;
 - 5.1.2. Давать указания, обязательные для всех работников;
 - 5.1.3. Давать оценку выполняемой сотрудником работы;
 - 5.1.4. Контролировать соблюдение законов, ПВТР;
 - 5.1.5. Поощрять работника в соответствии с трудовым законодательством;
 - 5.1.6. Применять к работнику меры дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством.

6. ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

- 6.1. Администрация обязана:

6.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

6.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

6.1.3. Обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

6.1.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

6.1.5. Правильно организовывать труд работников;

6.1.6. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда;

6.1.8. Создавать условия для роста показателей в работе;

6.1.9. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины;

6.1.10. Соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия труда;

6.1.11. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований и инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

6.1.12. Поддерживать новаторов;

6.1.13. Внимательно относиться к нуждам и запросам работников;

6.1.14. Принимать меры к укреплению порядка и дисциплины, сокращению потерь рабочего времени;

6.1.15. Строго взыскивать с нарушителей дисциплины и поощрять сотрудников, отличившихся при исполнении должностных обязанностей;

6.1.16. Выдавать заработную плату в установленные сроки;

6.1.17. Поддерживать и развивать инициативу сотрудников.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. В учреждении устанавливается режим работы с 7.00 до 22.00 часов, которая определена нормативными требованиями по эксплуатации спортивных сооружений.

7.1.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАУ «СШ «Дельфин» устанавливается продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 91 ТК РФ оставляет в размере **40 часов в неделю**.

7.1.2. Инструкторам-методистам, инструктору по физической культуре устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.2. Время начала и окончания работы, перерывы для отдыха, питания устанавливаются следующие:

а) Для работников администрации, специалистов, служащих и ряда обслуживающего персонала **пятидневная рабочая неделя:**

- Пн.-Пт. с 8.00 до 17.00 час.,

- перерыв на обед с 12:00 час. до 13:00 час.,

- технические перерывы с 10:00 до 10:15 час. и с 15.00 до 15.15 час.;

б) Работникам обслуживающего персонала (дворник, уборщик служебных помещений) устанавливается **шестидневная рабочая неделя:**

- Пн.-Пт с 7.00 до 15.00 час., субботу с 7.00 до 12.00 час.,

- перерыв на отдых с 12.00 до 13.00 час.,

- технические перерывы с 10:00 час. до 10:15 час. и с 15.00 час. до 15.15 час.;

Выходной – воскресенье;

в) режим работы работников **по обслуживанию бассейна** устанавливается с 6.45 до

22.00 часов:

- перерыв для приема пищи без отрыва от производства, в течение рабочего дня по согласованию с сотрудниками по смене;

- выходной – 48 часов, согласно утвержденному графику;

г) Режим работы **по техническому обслуживанию** бассейна устанавливается с 8.00 до 8.00 следующего дня:

- время отдыха с 12.00 до 13.00 час. и с 20.00 до 21.00 час.

- выходной 72 часа согласно утвержденному графику.

7.3. По условиям работы учреждения для вахтеров и сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один год.

Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для вахтеров и сторожей определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за год и утверждаются директором МАУ «СШ «Дельфин» по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

7.4. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) вахтеров и сторожей не может превышать 17 часов.

7.5. Оплата сверхурочной работы (ст. 99, ст. 152 ТК РФ) при суммированном учете рабочего времени осуществляется только после завершения учетного периода.

7.6. Ненормированная рабочая неделя устанавливается для следующих работников учреждения: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, главный инженер (Приложение №4).

7.7. Работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в п. 7.6., устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от три до шести календарных дня. (Приложение № 4).

7.8. Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы, а также использование обеденного перерыва.

7.9. Администрация ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

7.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией с учетом интересов должностных лиц, необходимости обеспечения нормальной работы учреждения. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

7.11. Согласно ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, Размер доплаты, установленный данным коллективным договором составляет 20% от должностного оклада за работу в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов).

7.12. Привлечение работников к работе сверх установленной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени (к сверхурочной работе) производится в соответствии с ТК РФ с письменного согласия работника (ст. 99 ТК РФ).

7.13. За время, отработанное сверхурочно, оплата производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

7.14. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится на основании статьи 153 ТК РФ.

7.15. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится в соответствии с ТК РФ на основании письменного распоряжения работодателя с письменного согласия работника. В приказе указываются обстоятельства, вызвавшие

необходимость работы в выходной или праздничный день, и вид компенсации (дополнительная оплата или предоставление других дней отдыха). У вахтеров и сторожей, работающих по графику сменности, выходными днями являются дни, свободные от работы (а не субботные и воскресные), и дополнительная оплата им за работу в субботные и воскресные дни не производится.

7.16. Оплата труда работников за работу в ночное время суток, выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу осуществляется за счет фонда оплаты труда.

8. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы, продолжительную и безупречную работу и т.д. применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) награждение ценным подарком;
- в) награждение Почетной грамотой;
- г) премирование.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

Допускается одновременное применение к работнику нескольких поощрений.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

9.1. Нарушение трудовой дисциплины - неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей без уважительной причины, не достижение запланированных результатов труда, превышение прав, причинившее ущерб влечет за собой ответственность предусмотренной ТК РФ, ГК РФ.

9.2. За нарушение дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня или отсутствующие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительных причин, и к ним применяются те же меры ответственности, какие установлены за прогул.

9.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, позднее шести месяцев со дня совершения проступка, и по результатам ревизии или проверки финансово – хозяйственной деятельности – не позднее одного года со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взысканий должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику под расписку в трехдневный срок.

Приказ в необходимых случаях доводится до сведения всех работников

9.6. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает сотрудника, совершившего проступок, от материальной и административной ответственности, предусмотренной действующим законодательством, а также может сочетаться в установленном порядке с полным или частичным лишением премии, вознаграждения по итогам годовой работы.

9.7. До применения дисциплинарного взыскания от сотрудника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать письменное объяснение по существу совершенного проступка не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация может снять взыскания в своем приказе до истечения срока.

Приложение № 2

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

_____ Гончарова О.Г.

«___» _____ 201__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ «СШ «Дельфин»

_____ А.В. Габдрахманов

«___» _____ 201__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
города Набережные Челны
«Спортивная школа «Дельфин»

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25 сентября 2018 г. № 853 «Об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан», с Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 24 января 2019 г. N 29/6 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва и о внесении изменений в отдельные решения Городского Совета», Уставом МАУ «СШ «Дельфин» (далее – учреждение) и Коллективным договором между сотрудниками и учреждением утверждается Положение об оплате труда.

Настоящее Положение определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. Оплата труда в учреждении осуществляется за счет следующих источников:
 - субсидий (субвенции) на выполнение государственного задания;
 - средств от приносящей доход деятельности;

1.3. Система оплаты труда сотрудников учреждения устанавливается с учетом:
 – единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 – единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 – государственных гарантий по оплате труда;
 – профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
 – профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих;
 – минимального размера оплаты труда; минимальных окладов (минимальных должностных окладов); иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права (классифицируются как компенсационные и стимулирующие обязательные выплаты);

1.4. В учреждении устанавливается повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом РФ.

1.5. Учреждение в соответствии с действующим законодательством определяет, в пределах имеющих у него средств, источники формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы сотрудников, условия установления доплат и надбавок, премий (разовых поощрительных выплат).

2. Порядок формирования базовых и должностных окладов работников

2.1. Размер базового, должностного оклада работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования организаций подготовки спортивного резерва определяется на основании нормативов установленных Положением об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан (утв. постановлением КМ РТ от 25 сентября 2018 г. № 853, с изм. на основании постановления КМ РТ от 06 мая 2019 г. № 380), Положением об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва (утв. Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 24 января 2019 г. № 29/6).

2.2. Размер базового, должностного оклада работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва определяется на основании нормативов установленных Положением об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан (утв. постановлением КМ РТ от 25 сентября 2018 г. № 853, с изм. на основании постановления КМ РТ от 06 мая 2019 г. № 380), Положением об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва (утв. Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 24 января 2019 г. № 29/6).

2.3. Размер базового, должностного оклада работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников организаций подготовки спортивного резерва определяется на основании нормативов установленных Положением об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан (утв. постановлением КМ РТ от 25 сентября 2018 г. № 853, с изм. на основании постановления КМ РТ от 06 мая 2019 г. № 380), Положением об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва (утв. Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 24 января 2019 г. № 29/6).

2.4. Размер базового, должностного оклада работников по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяется на основании нормативов установленных Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан (утв. постановлением КМ РТ от 25 сентября 2018 г. № 853, с изм. на основании постановления КМ РТ от 06 мая 2019 г. № 380), Положением об условиях оплаты труда

работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва (утв. Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 24 января 2019 г. № 29/6).

3. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников

3.1. Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.2. Инструкторам-методистам, инструктору по физической культуре устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.3. Тренерам устанавливается ставка заработной платы в неделю, соответствующая норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) - 18 часов.

3.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществлявшего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.5. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по сменному графику норма рабочего времени определяется из продолжительности учетного периода.

4. Нормативное количество услуг за час базового оклада (базовой ставки заработной платы), оказываемых работниками организаций подготовки спортивного резерва

4.1. Нормативное количество услуг за час базового оклада (базовой ставки заработной платы), оказываемых работниками организаций подготовки спортивного резерва определяется на основании нормативов установленных Положением об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан (утв. постановлением КМ РТ от 25 сентября 2018 г. № 853), Положением об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва (утв. Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 24 января 2019 г. № 29/6).

5. Выплаты стимулирующего характера

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

5.1.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за квалификационную категорию;
 выплаты за специфику деятельности;
 выплаты за высокие результаты работы;
 выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;
 выплаты за спортивные звания, спортивные разряды;
 выплаты за наличие государственных наград;
 выплаты за стаж работы по профилю;
 выплаты за интенсивность труда;
 премиальные и иные поощрительные выплаты;
 выплаты за качество выполняемых работ.

5.2. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам образования организаций подготовки спортивного резерва.

5.2.1. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессиональных квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

B_{kk} - выплата за квалификационную категорию;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице 1.

Таблица 1

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАНИЯ

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Первый	первая квалификационная категория	11,0
	высшая квалификационная категория	13,0
Второй	первая квалификационная категория	11,0
	высшая квалификационная категория	13,0
Третий	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	15,5
Четвертый	первая квалификационная категория	13,0

	высшая квалификационная категория	18,0
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Первый	первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0
Второй	первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

5.2.2. Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

B_{pz} - выплата за наличие государственных наград;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{pz} - размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4 процента.

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации составляет 2 процента. Надбавка за наличие Почетной грамоты Российской Федерации устанавливается работникам образования, награждаемым приказом министра образования и науки Российской Федерации (министра просвещения Российской Федерации) в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства просвещения Российской Федерации).

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" составляет 2 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

Перечень государственных и ведомственных наград, за наличие которых

работникам образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в таблице 1 приложения к Положению об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан (утв. постановлением КМ РТ от 25 сентября 2018 г. № 853), и в таблице 1 приложения к Положением об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва (утв. Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 24 января 2019 г. № 29/6.

5.2.3. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам образования, имеющим две и более государственных награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника образования.

5.2.4. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

B_s - выплата за стаж работы по профилю;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице 2.

Таблица 2

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
1	2	3	4
Должности педагогических работников	первый - четвертый	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5
Должности руководителей структурных подразделений	первый - второй	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5

5.2.5. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

5.2.6. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам

организации подготовки спортивного резерва по основному месту работы единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации.

5.2.6.1. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами организации и коллективным договором.

5.3. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера медицинским работникам организаций подготовки спортивного резерва.

5.3.1. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессиональных квалификационных групп. Выплаты за квалификационную категорию рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

B_{kk} - выплата за квалификационную категорию;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице 3.

Изменение (установление) выплат за квалификационную категорию производится согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

Таблица 3

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессиональная квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	
Вторая квалификационная категория	3,0
Первая квалификационная категория	6,0
Высшая квалификационная категория	10,0
Профессиональная квалификационная группа должностей врачей и провизоров	
Вторая квалификационная категория	6,0
Первая квалификационная категория	10,0
Высшая квалификационная категория	20,0

5.3.2. Выплаты за специфику деятельности предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников в отдельных учреждениях и рассчитываются по формуле:

$$B_{sd} = O_d \times D_{sd},$$

где:

B_{sd} - выплаты за специфику деятельности;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{sd} - размер надбавки за специфику деятельности, принимаемый равным 16,2 процента.

5.3.3. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику деятельности, утверждается каждым учреждением по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников.

5.3.4. Выплаты за наличие государственных наград предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

B_{pz} - выплата за наличие государственных наград;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{pz} - размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан, автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Перечень государственных наград, за наличие которых медицинским и фармацевтическим работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в таблице 3 приложения к Положению об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан (утв. постановлением КМ РТ от 25 сентября 2018 г. № 853) и в таблице 3 приложения к Положению об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва (утв. Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 24 января 2019 г. № 29/6).

5.3.5. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам, имеющим две и более государственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника.

5.3.6. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессиональных квалификационных групп в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_{sr},$$

где:

B_s - выплата за стаж работы по профилю;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{sr} - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице 4.

Таблица 4

РАЗМЕРЫ

НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ

Наименование профессиональной квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Средний медицинский и фармацевтический персонал	от 3 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5
Врачи и провизоры	от 3 до 5 лет	5,0
	от 5 до 10 лет	7,5
	от 10 до 15 лет	9,0
	свыше 15 лет	10,0

5.3.7. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

5.3.8. Выплаты за интенсивность труда предоставляются по должностям работникам профессиональных квалификационных групп должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала, врачей и провизоров и рассчитываются по формуле:

$$B_{sr} = O_d \times D_{sr},$$

где:

B_{sr} - выплаты за интенсивность труда;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{sr} - размер надбавки за интенсивность труда, который приведен в таблице 5.

Таблица 5

РАЗМЕРЫ
НАДБАВОК ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Диапазон надбавок, процентов
Средний медицинский и фармацевтический персонал	второй	1,5
	третий	3,0
	четвертый	4,5
	пятый	10,0
Врачи и провизоры	первый - второй	3,0

5.4. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам физической культуры организаций подготовки спортивного резерва.

5.4.1. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам физической культуры второго и третьего уровней при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

B_{kk} - выплата за квалификационную категорию;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице 6.

Таблица 6

**РАЗМЕРЫ
НАДБАВОК ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ
РАБОТНИКАМ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры второго уровня		
Первый	первая квалификационная категория	5,0 (11,0 <*>)
	высшая квалификационная категория	6,0 (13,0 <*>)
Второй	первая квалификационная категория	6,0 (11,0 <*>)
	высшая квалификационная категория	8,5 (13,0 <*>)
Третий	первая квалификационная категория	7,5 (12,0 <*>)
	высшая квалификационная категория	10,0 (15,5 <*>)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры третьего уровня		
Первый	первая квалификационная категория	8,5
	высшая квалификационная категория	12,5
----- <*> Тренер, инструктор-методист физкультурных спортивных организаций (в том числе старший)		

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

5.4.2. Выплаты за специфику деятельности предоставляются работникам физической культуры первого, второго и третьего уровней и рассчитываются по формуле: для работников, тарифицируемых по должностному окладу:

$$B_{sd} = O_d \times D_{sd} \times \frac{H_{fd}}{H_n},$$

для работников, тарифицируемых по окладу (ставке заработной платы):

$$B_{sd} = O_b \times D_{sd} \times \sum_{i=1}^m N_i,$$

где:

B_{sd} - выплаты за специфику деятельности;

D_{sd} - размер надбавки за специфику деятельности в специализированных организациях (отделениях) олимпийского резерва, принимаемый равным 7 процентам;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

O_b - размер базового оклада работников, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

- фактическое количество часов работы работников физической культуры организаций подготовки спортивного резерва с определенными категориями потребителей;

N_n - норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников организаций подготовки спортивного резерва, установленная разделом IV настоящего Положения;

N_i - нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей (в том числе старших) в организациях подготовки спортивного резерва за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки по видам спорта;

m - количество потребителей, за работу с которыми предусмотрено установление выплат за специфику деятельности.

5.4.3. Перечень должностей работников физической культуры, которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику деятельности, утверждается каждой организацией по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников.

5.4.4. Выплаты за высокие результаты работы, согласно занятому месту на соревнованиях, предоставляются спортсменам-инструкторам и спортсменам за успешные выступления и достигнутые результаты в официальных международных, всероссийских, окружных и республиканских соревнованиях и рассчитываются по формуле:

$$B_{vtr} = O_d \times D_{vtr},$$

где:

B_{vtr} - выплаты за высокие результаты работы;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{vtr} - размер надбавки за высокие результаты работы, который приведен в таблице

7.

5.4.5. Выплаты за высокие результаты работы согласно занятому месту на соревнованиях устанавливаются на основании выписки из протокола соревнований с момента результата, показанного спортсменом в течение одного календарного года.

5.4.6. Срок действия выплаты за высокие результаты работы согласно занятому месту на соревнованиях устанавливается на один календарный год.

5.4.7. Размер надбавки за высокие результаты работы согласно занятому месту на соревнованиях формируется из суммы процентов за один лучший результат в соревнованиях каждого уровня (не более восьми соревнований спортсмена), показанный спортсменом, спортсменом-инструктором в индивидуальном зачете в виде программы, в многоборье или за результат в командных соревнованиях, если в таковых разыгрываются

комплекты медалей.

Таблица 7

РАЗМЕР
НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

(процентов)

Уровень соревнований	Занятое место	Размер надбавки	
		олимпийские виды спорта, олимпийские дисциплины	неолимпийские виды спорта, неолимпийские дисциплины
1	2	3	4
Олимпийские игры	1	500,0	-
	2	375,0	-
	3	250,0	-
	4	200,0	-
	5	187,5	-
	6	125,0	-
	участие	62,5	-
Чемпионат мира	1	150,0	105,0
	2	140,0	100,0
	3	130,0	95,0
	4	120,0	90,0
	5	110,0	85,0
	6	100,0	70,0
Кубок мира, чемпионат Европы	1	140,0	100,0
	2	130,0	90,0
	3	120,0	85,0
	4	110,0	75,0
	5	100,0	70,0
	6	90,0	65,0
Кубок Европы, первенство мира	1	120,0	85,0
	2	110,0	75,0
	3	100,0	70,0
	4	90,0	65,0
Всемирная универсиада	1	120,0	85,0
	2	110,0	75,0
	3	100,0	70,0
	4	90,0	65,0
Чемпионат России, первенство Европы	1	100,0	70,0
	2	90,0	65,0
	3	80,0	55,0
	4	70,0	50,0
Кубок России, первенство России	1	80,0	55,0
	2	70,0	45,0
	3	60,0	40,0

	4	50,0	35,0
Всероссийская универсиада	1	35,0	17,5
	2	30,0	15,0
	3	25,0	12,5
	4	20,0	10,0

5.4.8. Выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса предоставляются работникам первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей работников физической культуры первого уровня и работникам по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры второго (за исключением спортсменов-инструкторов, спортсменов) за успешные выступления и достигнутые результаты спортсменами в официальных международных, всероссийских, окружных и республиканских соревнованиях с учетом выполнения индикаторов оценки эффективности деятельности работника и рассчитываются по формуле:

$$B_{\text{выт}} = O_d \times D_{\text{выт}},$$

где:

$B_{\text{выт}}$ - выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

$D_{\text{выт}}$ - размер надбавки за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса, который приведен в таблице 8.

5.4.9. Выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливаются на основании выписки из протокола соревнований с момента результата, показанного спортсменом в течение одного календарного года.

5.4.10. Срок действия выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливается на один календарный год.

5.4.11. Размер надбавки за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса формируется из суммы процентов за один лучший результат в соревнованиях каждого уровня (не более восьми соревнований спортсмена), показанный спортсменом, спортсменом-инструктором в индивидуальном зачете в виде программы, в многоборье, или за результат в командных соревнованиях, если в таковых разыгрываются комплекты медалей.

Таблица 8

**РАЗМЕР
НАДБАВКИ ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОГО
УЧЕБНО-ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ДОЛЖНОСТЕЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

(процентов)

Квалификационный уровень	Уровень соревнований	Занятое место	Размер надбавки	
			олимпийские виды спорта, олимпийские дисциплины	неолимпийские виды спорта, неолимпийские дисциплины

1	2	3	4	5
Должности работников физической культуры и спорта первого уровня				
Первый	Олимпийские игры	1 - 6	2,5	
	чемпионат мира	1 - 6	2,5	1,5
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	1,5	1,0
	Кубок Европы	1 - 4	1,5	1,5
	чемпионат России	1 - 4	1,5	1,0
	Кубок России	1 - 4	1,5	1,0
	первенство мира, Европы	1 - 6	1,5	1,5
	первенство России	1 - 4	1,5	1,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	1,0	1,0
Второй	Олимпийские игры	1 - 6	3,0	
	чемпионат мира	1 - 6	3,0	2,5
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	2,5	2,0
	Кубок Европы	1 - 4	2,5	2,0
	чемпионат России	1 - 4	2,0	1,5
	Кубок России	1 - 4	2,0	1,5
	первенство мира, Европы	1 - 6	2,5	2,5
	первенство России	1 - 4	1,5	1,5
	финал Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	3	3
Должности работников физической культуры и спорта второго уровня				
Первый	Олимпийские игры	1 - 6	3,5	
	чемпионат мира	1 - 6	3,5	3,0
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	3,0	2,5
	Кубок Европы	1 - 4	3,0	2,5
	чемпионат России	1 - 4	2,5	1,5
	Кубок России	1 - 4	2,5	1,5
	первенство мира, Европы	1 - 6	2,5	2,5
	первенство России	1 - 4	2,5	2,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	2,0	2,0
Второй	Олимпийские игры	1 - 6	4,0	

	чемпионат мира	1 - 6	4,0	3,5
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	3,5	3,0
	Кубок Европы	1 - 4	3,5	3,0
	чемпионат России	1 - 4	3,0	2,5
	Кубок России	1 - 4	3,0	2,5
	первенство мира, Европы	1 - 6	3,5	3,5
	первенство России	1 - 4	2,5	2,5
	финал Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	2,0	2,0
Третий	Олимпийские игры	1 - 6	5,0	
	чемпионат мира	1 - 6	5,0	4,0
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	4,0	3,5
	Кубок Европы	1 - 4	4,0	3,5
	чемпионат России	1 - 4	3,5	3,0
	Кубок России	1 - 4	3,5	3,0
	первенство мира, Европы	1 - 6	3,5	3,5
	первенство России	1 - 4	3,0	3,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	2,5	2,5
Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня				
Первый	Олимпийские игры	1 - 6	6,0	
	чемпионат мира	1 - 6	6,0	5,0
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	5,0	4,5
	Кубок Европы	1 - 4	5,0	4,5
	чемпионат России	1 - 4	4,0	4,0
	Кубок России	1 - 4	4,0	4,0
	первенство мира, Европы	1 - 6	4,5	4,5
	первенство России	1 - 4	4,0	4,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	3,5	3,5
Второй	Олимпийские игры	1 - 6	7,5	
	чемпионат мира	1 - 6	7,5	6,0
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	6,0	4,0

	Кубок Европы	1 - 4	6,0	5,0
	чемпионат России	1 - 4	5,0	4,5
	Кубок России	1 - 4	5,0	4,5
	первенство мира, Европы	1 - 6	5,5	5,5
	первенство России	1 - 4	4,5	4,5
	финал Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	4,0	4,0
Должности работников физической культуры и спорта четвертого уровня				
Первый	Олимпийские игры	1 - 6	12,5	
	чемпионат мира	1 - 6	12,5	7,5
	Кубок мира, чемпионат Европы	1 - 6	7,5	6,0
	Кубок Европы	1 - 4	7,5	6,0
	чемпионат России	1 - 4	6,0	5,0
	Кубок России	1 - 4	6,0	5,0
	первенство мира, Европы	1 - 6	7,0	7,0
	первенство России	1 - 4	6,0	6,0
	финал Спартакиады молодежи, учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	5,0	5,0

5.4.12. Выплаты за спортивные звания, спортивные разряды предоставляются спортсменам-инструкторам и спортсменам за выполнение норм и требований, необходимых для присвоения соответствующих спортивных званий и спортивных разрядов, и рассчитываются по формуле:

$$B_{\text{SZSR}} = O_d \times D_{\text{SZSR}},$$

где:

B_{SZSR} - выплаты за спортивные звания, спортивные разряды;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{SZSR} - размер надбавки за спортивные звания, спортивные разряды, который приведен в таблице 9.

5.4.13. Выплаты за спортивные звания, спортивные разряды устанавливаются с даты приказа или постановления о присвоении звания или разряда.

Таблица 9

**РАЗМЕР
НАДБАВКИ ЗА СПОРТИВНЫЕ ЗВАНИЯ, СПОРТИВНЫЕ РАЗРЯДЫ**

N п/п	Наименование спортивного звания (спортивного разряда)	Размер надбавки, процентов
----------	---	----------------------------

1.	Мастер спорта России международного класса	27,0
2.	Мастер спорта России	20,0
3.	Гроссмейстер России	20,0
4.	Кандидат в мастера спорта	9,0

5.4.14. Выплаты за наличие государственных наград предоставляются работникам физической культуры и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

B_{pz} - выплата за наличие государственных наград;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_{pz} - размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан, автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград, спортивных званий Российской Федерации, государственных наград Союза Советских Социалистических Республик, государственных наград союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Перечень государственных наград, спортивных званий, за наличие которых предоставляются выплаты работникам физической культуры, приведен в таблице 4 приложения к Положению об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан (утв. постановлением КМ РТ от 25 сентября 2018 г. № 853) и в таблице 4 приложения к Положению об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва (утв. Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 24 января 2019 г. № 29/6).

5.4.15. Установление размеров выплат за наличие государственных наград, спортивных званий производится со дня присвоения государственной награды, спортивного звания. Работникам, имеющим две и более государственных награды, два и более спортивных звания, выплата за их наличие устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

5.4.16. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

B_s - выплата за стаж работы по профилю;

O_d - должностной оклад работников организаций подготовки спортивного резерва;

D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице 10.

Таблица 10

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Должности работников физической культуры первого уровня (группа 1)	первый - второй	от 2 до 5 лет	2,5
		от 5 до 10 лет	3,5
		от 10 до 15 лет	4,5
		свыше 15 лет	5,5
Должности работников физической культуры второго уровня (группа 2)	первый - третий	от 2 до 5 лет	2,5 (3,0 <*>)
		от 5 до 10 лет	3,5 (4,5 <*>)
		от 10 до 15 лет	4,5 (5,5 <*>)
		свыше 15 лет	5,5 (6,5 <*>)
Должности работников физической культуры третьего уровня (группа 3)	первый	от 2 до 5 лет	2,5
		от 5 до 10 лет	3,5
		от 10 до 15 лет	4,5
		свыше 15 лет	5,5
<*> Тренер, инструктор-методист физкультурных спортивных организаций (в том числе старший)			

5.4.17. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

5.5. Выплаты стимулирующего характера работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

5.5.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за интенсивность труда;

выплаты за наличие государственных наград;

выплаты за стаж работы по должности;

премиальные и иные поощрительные выплаты.

5.5.3. Выплаты за наличие государственных наград предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

B_{pz} - выплата за наличие почетных званий, государственных наград;

O_d - должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан;

D_{pz} - размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград составляет 3 процента.

5.5.3.1. Перечень государственных наград, за наличие которых работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении к Положению об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан (утв. постановлением КМ РТ от 25 сентября 2018 г. № 853) и в приложении Положению об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва (утв. Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 24 января 2019 г. № 29/6).

5.5.3.2. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим две и более государственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника.

5.5.4. Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам профессиональной квалификационной группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих по группам по стажу в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности) и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

B_s - выплата за стаж работы по должности (специальности);

O_d - должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан;

D_s - размер надбавки за стаж работы по должности (специальности).

5.5.4.1. Размеры надбавок за стаж работы по должности (специальности) составляют:

при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 5 лет - 2,5 процента;

при стаже работы по должности (специальности) от 5 до 10 лет - 4 процента;

при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет - 5 процентов;

при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет - 6 процентов.

5.5.4.2. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по должности (специальности) при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

5.5.4.3. В стаж работы по должности (специальности) засчитывается время работы по должностям (профессиям) согласно таблице 11.

Таблица 11

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ), ВРЕМЯ РАБОТЫ ПО КОТОРЫМ
ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В СТАЖ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ (СПЕЦИАЛЬНОСТИ)

N п/п	Наименования должностей работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (всех внутридолжностных категорий, включая должностные наименования "главный", "старший")	Наименования должностей (профессий), периоды работы в которых включаются в стаж работы по специальности для установления стимулирующей выплаты
1	2	3
1.	Начальник финансового отдела, начальник планово-экономического отдела, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по финансовой работе, техник по планированию, счетовод, калькулятор, кассир, таксировщик, статистик, учетчик	Начальник финансового отдела, начальник планово-экономического отдела, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист материально-технического снабжения, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, техник по планированию, счетовод, калькулятор, кассир, таксировщик, статистик, учетчик, консультант по налогам и сборам, аудитор
2.	Экономист по материально-техническому снабжению	Экономист по материально-техническому снабжению, начальник отдела материально-технического снабжения, заведующий складом, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по финансовой работе, товаровед, техник по планированию, счетовод, таксировщик, учетчик
3.	Начальник отдела организации и оплаты труда	Начальник отдела организации и оплаты труда, начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством, начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду, начальник

		лаборатории (бюро) социологии труда, начальник отдела социального развития, экономист по труду, инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, инструктор-дактилолог, техник по труду, социолог, нарядчик, хронометражист
4.	Начальник отдела охраны труда, инженер по охране труда и технике безопасности	Начальник отдела охраны труда, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством, начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер
5.	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела подготовки кадров, менеджер по персоналу, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, инженер по подготовке кадров	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела подготовки кадров, менеджер по персоналу, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, инженер по подготовке кадров, инструктор-дактилолог, профконсультант, юрисконсульт, табельщик
6.	Начальник отдела социального развития	Начальник отдела социального развития, начальник отдела кадров, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством, начальник лаборатории (бюро) социологии труда, начальник отдела охраны труда, менеджер по персоналу, инженер по подготовке кадров, специалист по кадрам, инструктор-дактилолог, инспектор по кадрам, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, техник по труду, социолог
7.	Профконсультант	Профконсультант, начальник отдела кадров, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, менеджер по персоналу, психолог, социолог, инспектор центра занятости населения, инструктор-дактилолог
8.	Начальник юридического отдела, юрисконсульт	Начальник юридического отдела, юрисконсульт
9.	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, документовед, архивариус, делопроизводитель, инспектор по контролю за исполнением поручений, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, экспедитор	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, документовед, архивариус, делопроизводитель, инспектор по контролю за исполнением поручений, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, машинистка, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, паспортист, кодификатор, экспедитор

10.	Заведующий машинописным бюро, заведующий копировально-множительным бюро, машинистка	Заведующий машинописным бюро, заведующий копировально-множительным бюро, машинистка, секретарь-машинистка, копировщик
11.	Начальник отдела материально-технического снабжения, начальник хозяйственного отдела, заведующий складом, заведующий хозяйством	Начальник отдела материально-технического снабжения, начальник хозяйственного отдела, заведующий складом, заведующий хозяйством, товаровед, агент, агент по закупкам, агент по снабжению, экономист по снабжению, товаровед, экспедитор по перевозке грузов
12.	Заведующий общежитием, дежурный бюро пропусков, комендант, администратор	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы), заведующий общежитием, заведующий бюро пропусков, заведующий комнатой отдыха, заведующий хозяйством, дежурный бюро пропусков, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), комендант, администратор, заведующий камерой хранения
13.	Начальник гаража	Начальник гаража, начальник автоколонны, контролер пассажирского транспорта, оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ, специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник), эксперт дорожного хозяйства, водитель автотранспорта
14.	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, повар
15.	Диспетчер, оператор диспетчерской службы	Диспетчер, оператор диспетчерской службы, оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ
16.	Заведующий фотолабораторией	Заведующий фотолабораторией, фотограф, художник-фотограф
17.	Механик, инженер по ремонту, инженер-энергетик (энергетик)	Начальник ремонтного цеха, начальник (заведующий) мастерской, механик, инженер по ремонту, инженер-энергетик (энергетик), инженер
18.	Инженер-программист (программист), техник-программист, математик, инспектор фонда, ассистент инспектора фонда	Начальник отдела автоматизированной системы управления производством, начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов, инженер-программист (программист), инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер, математик, техник-программист, техник, инспектор фонда, ассистент инспектора фонда
19.	Заведующий научно-технической библиотекой, начальник отдела информации, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите	Заведующий научно-технической библиотекой, начальник отдела информации, начальник отдела научно-технической информации, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, инженер по научно-технической информации,

	информации, инженер по научно-технической информации, инженер по защите информации, специалист по защите информации, техник по защите информации	инженер по защите информации, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер, специалист по защите информации, техник по защите информации, техник
20.	Начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований, начальник исследовательской лаборатории, начальник отдела информации, аналитик	Начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований, начальник исследовательской лаборатории, начальник отдела информации, начальник отдела научно-технической информации, аналитик
21.	Инженер-лаборант, техник-лаборант, лаборант	Начальник центральной заводской лаборатории, начальник производственной лаборатории (по контролю производства), инженер-лаборант, инженер, техник-лаборант, техник, лаборант
22.	Техник по инструменту, техник-технолог	Начальник производственного отдела, начальник технического отдела, начальник цеха опытного производства, начальник инструментального отдела, начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов, начальник отдела комплектации оборудования, начальник цеха (участка), мастер контрольный (участка, цеха), мастер участка, инженер, инженер по подготовке производства, инженер-технолог, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по инструменту, инженер по комплектации оборудования, инженер-конструктор (конструктор), инженер по организации управления производством, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер по научно-технической информации, механик, техник, техник-конструктор, техник по инструменту, техник-технолог
23.	Инженер	Инженер всех наименований, начальник производственного отдела, начальник технического отдела, начальник цеха опытного производства, начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов, начальник цеха (участка), начальник отдела капитального строительства, мастер участка, механик, техник, техник-конструктор, техник по инструменту, техник-технолог
24.	Инженер-электроник (электроник), техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра	Инженер-электроник (электроник), техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, инженер, инженер-программист (программист), техник-программист, техник
25.	Копировщик	Чертежник, чертежник-конструктор, копировщик, художник

26.	Психолог	Психолог, медицинский психолог, педагог-психолог, профконсультант
27.	Физиолог	Физиолог, биолог
28.	Социолог	Социолог, начальник лаборатории (бюро) социологии труда
29.	Художник	Художники всех наименований, архитектор, чертежник
30.	Архитектор	Художник-конструктор (дизайнер), чертежник-конструктор, чертежник
31.	Переводчик-дактилолог, сурдопереводчик	Переводчик-дактилолог, сурдопереводчик
32.	Управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	Управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком), агроном, зоотехник
33.	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников соответствующего вида экономической деятельности

5.5.5. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам за определенный период времени (месяц, квартал, год), а также единовременно в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и по иным основаниям, установленным локальными нормативными актами и коллективными договорами организации.

5.5.5.1. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными нормативными актами о государственных физкультурных спортивных организациях, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан и коллективным договором.

6. Выплаты за качество выполняемых работ

6.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам физической культуры, медицинским работникам организаций подготовки спортивного резерва по основному месту работы и основной должности по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников организаций.

6.2. Критерии оценки эффективности деятельности работников организаций подготовки спортивного резерва утверждаются руководителем организации по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления организацией. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организаций подготовки спортивного резерва и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

6.3. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами организации и коллективным договором.

6.4. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i),$$

где:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;
- отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности по j -му работнику;
- относительный весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности;

n - количество критериев оценки эффективности деятельности;

m - численность работников организаций подготовки спортивного резерва.

6.5. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое - единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от нуля до единицы. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимается равным нулю, при выше наилучшего - единице.

6.6. Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

6.7. Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где:

FI_i - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i - наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

6.8. Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = 1 - \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где:

FI_i - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i - наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

6.9. Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i},$$

где:

K_i - относительный весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности;

VK_i - весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности.

6.10. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников представлен в таблицах 12 - 14.

Таблица 12

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ СОВОКУПНЫЙ РАЗМЕР
ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

№ п/п	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.1.	Инструктор по физической культуре	первый	45
1.2.	Педагог-организатор	второй	50
1.3.	Педагог-психолог	третий	55
2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
2.1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, организации, реализующей государственные полномочия по методическому и информационно-технологическому обеспечению образовательной деятельности (кроме должностей руководителей структурных	первый	65

	подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)		
2.2.	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к третьему квалификационному уровню)	второй	70

Таблица 13

ПРЕДЕЛЬНЫЙ СОВОКУПНЫЙ РАЗМЕР ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

№ п/п	Наименование должности	Пределный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала		
Третий квалификационный уровень		
1.1.	Медицинская сестра	40
1.2.	Медицинская сестра по массажу	40
Четвертый квалификационный уровень		
1.3.	Фельдшер	45
Пятый квалификационный уровень		
1.4.	Старшая медицинская сестра	50
2. Профессиональная квалификационная группа должностей врачей и провизоров		
2.1.	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням)	60

Таблица 14

ПРЕДЕЛЬНЫЙ СОВОКУПНЫЙ РАЗМЕР ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

N п/п	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный размер коэффициентов	совокупный весовых
1	2	3	4	
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры первого уровня (группа 1)				
1.1.	Дежурный по спортивному залу	первый	5	
1.2.	Сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	первый	5	
1.3.	Спортсмен	второй	15	
1.4.	Спортсмен-ведущий	второй	15	
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры второго уровня (группа 2)				
2.1.	Инструктор по спорту	первый	45	
2.2.	Инструктор по адаптивной физической культуре	первый	45	
2.3.	Спортсмен-инструктор	первый	45	
2.4.	Тренер - наездник лошадей	первый	45	
2.5.	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	первый	45	
2.6.	Администратор тренировочного процесса	второй	50	
2.7.	Тренер	второй	50	
2.8.	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	второй	50	
2.9.	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту	второй	50	
2.10.	Хореограф	второй	50	
2.11.	Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре	третий	55	
2.12.	Старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	третий	55	
3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры третьего уровня (группа 2)				
3.1.	Аналитик (по виду или группе видов спорта)	первый	60	

6.11. Типовые критерии эффективности деятельности организации и их весовые коэффициенты в разрезе типов организаций утверждаются Министерством спорта Республики Татарстан.

6.12. В организациях подготовки спортивного резерва формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, объем которого рассчитывается по формуле:

$$FOT_k = FOT_{до} \times D_k,$$

где:

FOT_k - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых

работ;

FOT_{до} - фонд оплаты труда работников организаций подготовки спортивного резерва по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы;

D_к - доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 15 процентов фонда оплаты труда работников организаций подготовки спортивного резерва по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. К выплатам компенсационного характера в организациях спортивной подготовки относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

7.1.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_d \times D_{kh} \times \frac{H_{fk}}{H_n},$$

где:

B_{kh} - выплаты компенсационного характера;

O_b - размер базового оклада работников организаций подготовки спортивного резерва, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

D_{kh} - размер надбавки на выплату компенсационного характера, принимаемый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

H_{fk} - фактически отработанное время (ставка), по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

H_n - норма часов за базовую ставку заработной платы работников организаций подготовки спортивного резерва, установленная разделом III настоящего Положения.

7.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются за каждый час работы в ночное время, который оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим должностной оклад, при этом в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы

рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

7.1.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов базового оклада.

7.2. К выплатам компенсационного характера в государственных физкультурных спортивных организациях, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан, относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

7.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан на соответствующий финансовый год.

7.2.2. Выплаты компенсационного характера рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_d \times D_{kh} \times \frac{H_{fk}}{H_n},$$

где:

B_{kh} - выплата компенсационного характера;

O_d - должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан;

D_{kh} - размер надбавки компенсационного характера, принимаемый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

H_{fk} - фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

H_n - норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) общеотраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, принимаемая в

соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере;

работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

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

оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов базового оклада;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

8. Порядок определения заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера.

8.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя организации подготовки спортивного резерва устанавливается *учредителем* один раз в год на 1 сентября текущего года или на дату создания организации в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

O_d - должностной оклад руководителя организации подготовки спортивного резерва;

O_b - размер базового оклада руководителя;

S - фактическое количество ставок.

Группа по оплате труда руководителя организаций подготовки спортивного резерва определяется в зависимости от численности занимающихся.

8.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций подготовки спортивного резерва устанавливаются на 20 - 30 процентов ниже

должностных окладов руководителей этих организаций.

8.4. Группа по оплате труда руководителей, размеры базового и должностного окладов руководителей представлены в таблице 15.

8.5. **Учредитель** организации подготовки спортивного резерва может устанавливать руководителю организации подготовки спортивного резерва выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организаций подготовки спортивного резерва представлены в таблице 15.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю организации подготовки спортивного резерва могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

8.6. Руководитель организации подготовки спортивного резерва может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру организаций подготовки спортивного резерва выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 70 процентов от выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителя организации подготовки спортивного резерва.

Размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителей организаций подготовки спортивного резерва

Таблица 15

**РАЗМЕРЫ
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ И ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА**

Группа по оплате труда руководителя	Значение объемного показателя (численность занимающихся по состоянию на 1 сентября текущего года в соответствии с государственным заданием), человек <*>	Базовый оклад, в рублей	Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, рублей
1	2	3	4
1	0 - 200	18 000	1 000
2	201 - 400	20 000	2 000
3	401 - 700	24 000	2 000
4	701 - 1 200	25 000	3 000
5	1 201 - 1 800	28 000	4 000
6	1 801 и выше	30 000	5 000

<*> Контингент учащихся организации подготовки спортивного резерва (спортивно-адаптивная школа) учитывается с коэффициентом 3

8.7. Типовые критерии эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организации подготовки спортивного резерва и их весовые коэффициенты утверждаются отраслевыми министерствами Республики Татарстан, в ведении которых находятся организации подготовки спортивного резерва.

8.8. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_k = B_c \times K_{VK},$$

где:

B_k - выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности;

B_c - размер выплат стимулирующего характера, который приведен в таблице 27;

K_{VK} - коэффициент выполнения критериев качества.

8.9. Учредитель организации подготовки спортивного резерва может устанавливать руководителю указанной организации выплаты стимулирующего характера за подготовку тренерами высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами.

Руководитель организации подготовки спортивного резерва может устанавливать заместителям руководителя выплаты стимулирующего характера за подготовку тренерами высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами.

Объем расходов на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя организации подготовки спортивного резерва, за подготовку тренерами высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами, на очередной финансовый год рассчитывается в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников образовательных организаций дополнительного образования Республики Татарстан, утвержденным постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 N 412 "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан".

Средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя i-й организации подготовки спортивного резерва, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, за подготовку тренерами высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами, распределяются в размере 50 процентов на стимулирование руководителя организации и 50 процентов на стимулирование заместителей руководителя организации.

Выплаты стимулирующего характера за подготовку тренерами высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами руководителю организации, заместителям руководителя организации подготовки спортивного резерва, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, осуществляются ежемесячно.

8.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации подготовки спортивного резерва в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

9.1. Формирование фонда оплаты труда организаций подготовки спортивного

резерва осуществляется в пределах объема средств организации подготовки спортивного резерва на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организаций подготовки спортивного резерва.

9.2. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам организации подготовки спортивного резерва, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности.

Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы.

9.3. Формирование фонда оплаты труда работников из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется руководителем учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

9.4. Учреждение, в пределах имеющих у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премии (разовых поощрительных выплат), а так же должностных окладов (ставок заработной платы) сотрудников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.5. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда подлежит распределению в течение текущего года на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам учреждения.

10. Штатное расписание

10.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается соответствующими отраслевым органом администрации Исполнительного комитета города Набережные Челны.

10.2. Внесения изменений в штатное расписание производятся на основании приказа руководителя учреждения.

10.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

10.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функции, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

10.5 Штатное расписание учреждения, по которой производится оплата труда из средств от предпринимательской деятельности (внебюджет) утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Внесение изменений в штатное расписание производится по мере необходимости.

11. Социальные выплаты

11.1. Работодатель оказывает:

11.1.1. Материальную помощь работникам при похоронах их и их близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере 4000 рублей назначается на основании служебной записки на имя руководителя учреждения. Служебная записка согласовывается с главным бухгалтером (на предмет наличия финансовых средств).

Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение сотрудника и членам их семей, на лечение тяжелых заболеваний, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников), другие ситуации.

11.1.2. Предоставляет отпуск работникам по семейным обстоятельствам с сохранением среднего заработка в связи:

- бракосочетание работника – 3 дня,
- бракосочетание детей – 2 дня,
- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня,
- смертью близких родственников (отец, мать, муж, жена, сын, дочь, брат, сестра) – 3 дня,
- проводы сыновей на срочную службу по призыву – 2 дня
- проводы детей:
 - 1 класс в школу – 1 сентября,
 - 11 класс в день последнего звонка – 1 день,
 - 11 класс в день вручения аттестата – 1 день.
- имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – 1 день в квартал,
- являющимся участниками боевых действий или имеющим близких родственников в семье, которые являются участниками боевых действий – 1 день в квартал,
- имеющих близких родственников (отец, мать, муж, жена, сын, дочь, брат, сестра) с I или II неработающей группой инвалидности – 1 день в квартал.

11.1.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника согласно ст.128, ст.263 ТК РФ.

11.1.4. Один день в месяц работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для выполнения общественной работы, а также на время участия в конференциях, съездах, семинарах, совещаниях созываемых Профсоюзом (ст.116 ТК РФ).

11.1.5. Поощряет работников в честь юбилейных дат:

11.1.5.1. Выплата премии работникам по исполнению 25, 30, 35 и через каждые последующие 5 лет на сумму 1500 руб.».

11.1.5.2 Оказание единовременной материальной помощи по исполнению юбилейных дат 50, 55, 60 лет и через каждые последующие 5 лет с учетом отработанного стажа в МАУ «СШ «Дельфин»:

- до 5 лет – 2000 рублей;
- от 5 до 10 лет – 3000 рублей;
- от 10 до 15 лет – 4000 рублей;
- от 15 до 20 лет – 5000 рублей;
- от 20 и выше – 10000 рублей

9.1.6. Поощряет работников при наличии денежных средств за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- к празднику – День Физкультурника;
- Международному женскому дню – 8 марта;
- Дню Защитника Отечества;
- специалистов к профессиональному празднику (день бухгалтера, день тренера, день медицинского работника, день охраны труда, день кадрового работника и т.п.);
- по итогам года, квартала, месяца.

Поощрять работников при наличии денежных средств за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

а) за многолетний труд в МАУ «СШ «Дельфин»:

от 10 до 15 лет – 1000 рублей

от 15 до 20 лет – 1500 рублей

от 20 до 25 лет – 2000 рублей

от 25 до 30 лет – 2500 рублей

от 30 и выше – 3000 рублей

б) установить доплаты стимулирующего характера за напряженные и сложные условия труда на определенный период (месяц, квартал, год).

11.1.7. Проводить для работников школы культурно-массовые мероприятия посвященные:

- празднику – День Физкультурника,
- празднику – День Тренера,
- Международному женскому дню – 8 марта,
- Дню Защитника Отечества,
- встрече Нового года.
- празднику – Сабантуй МАУ «СШ «Дельфин».

11.1.8. Оказывает материальную помощь работникам при наличии денежных средств за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- ко Дню Пожилого человека работающим пенсионерам учреждения;
- к декаде инвалидов – работающим инвалидам и работникам, имеющих детей-инвалидов, не достигших 18 лет.

11.1.9. Разрешить работникам Учреждения и членам их семьи пользоваться услугами плавательного бассейна и спортивным залом бесплатно.

11.1.10. Работникам Учреждения и членам их семьи предоставляются льготы по посещению восстановительного центра.

11.1.11. Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет предоставляется не менее 2-х часов в неделю свободного от работы времени или один день в месяц полностью оплачиваемые (Постановление Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года №261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства ТССР»)

11.2. Льготы, предусмотренные коллективным договором и выплаты, производимые за счет средств профсоюзного органа, производятся только работникам - членам Профсоюза.

12. Другие вопросы оплаты труда

12.1. Заработная плата выплачивается не реже 2-х раз в месяц (не позднее 10 и 25 числа каждого месяца).

12.2. В случае задержки выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.3. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО**УТВЕРЖДАЮ**

Председатель профсоюзного комитета

Директор МАУ «СШ «Дельфин»

_____ Гончарова О.Г.

_____ А.В. Габдрахманов

«_____» _____ 201__ г.

«_____» _____ 201__ г.

**Перечень рабочих мест,
на которых устанавливается повышенный размер оплаты труда работников,
занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

№ п./п.	Профессия / должность / специальность работника	Адрес рабочего места	Основание
1.	Медицинская сестра	423800, Республика Татарстан, город Набережные Челны, проспект Хасана Туфана, д. 3Е	Карта №9 специальной оценки условий труда от 28.08.2017г.
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	423800, Республика Татарстан, город Набережные Челны, проспект Хасана Туфана, д. 3Е	Карта №10 специальной оценки условий труда от 28.08.2017г.
3.	Электрогазосварщик	423800, Республика Татарстан, город Набережные Челны, проспект Хасана Туфана, д. 3Е	Карта №16 специальной оценки условий труда от 28.08.2017г.
4.	Лаборант	423800, Республика Татарстан, город Набережные Челны, проспект Хасана Туфана, д. 3Е	Карта №21 специальной оценки условий труда от 28.08.2017г.
5.	Дворник	423800, Республика Татарстан, город Набережные Челны, проспект Хасана Туфана, д. 3Е	Карта №22 специальной оценки условий труда от 28.08.2017г.
6.	Лаборант	423808, Республика Татарстан, город Набережные Челны, ул.	Карта №2 специальной оценки условий труда от 25.06.2015 г.

		Набережная им. Габдуллы Тукая, д. 12	
7.	Уборщик производственных и служебных помещений	423808, Республика Татарстан, город Набережные Челны, ул. Набережная им. Габдуллы Тукая, д. 12	Карта №20 специальной оценки условий труда от 25.06.2015 г.
8.	Уборщик производственных и служебных помещений	423808, Республика Татарстан, город Набережные Челны, ул. Набережная им. Габдуллы Тукая, д. 12	Карта №21 специальной оценки условий труда от 25.06.2015 г.
9.	Уборщик производственных и служебных помещений	423808, Республика Татарстан, город Набережные Челны, ул. Набережная им. Габдуллы Тукая, д. 12	Карта №22 специальной оценки условий труда от 25.06.2015 г.
10.	Медицинская сестра	423808, Республика Татарстан, город Набережные Челны, ул. Набережная им. Габдуллы Тукая, д. 12	Карта №23 специальной оценки условий труда от 25.06.2015 г.
11.	Электрогазосварщик	423808, Республика Татарстан, город Набережные Челны, ул. Набережная им. Габдуллы Тукая, д. 12	Карта №32 специальной оценки условий труда от 25.06.2015 г.
12.	Врач-специалист	423808, Республика Татарстан, город Набережные Челны, ул. Набережная им. Габдуллы Тукая, д. 12	Карта №34 специальной оценки условий труда от 25.06.2015 г.
13.	Дворник	423800, Республика Татарстан, город Набережные Челны, проспект Хасана Туфана, д. 3Е	Карта №36 специальной оценки условий труда от 25.06.2015 г.
14.	Заведующий сектором (отдела кадров)	423808, Республика Татарстан, город Набережные Челны, ул. Набережная им. Габдуллы Тукая, д. 12	Карта №40 специальной оценки условий труда от 25.06.2015 г.

СОГЛАСОВАНО**УТВЕРЖДАЮ**

Председатель профсоюзного комитета

Директор МАУ «СШ «Дельфин»

_____ Гончарова О.Г.

_____ А.В. Габдрахманов

« ____ » _____ 201 ____ г.

« ____ » _____ 201 ____ г.

**Перечень
работников, которым предоставляется ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск**

№	Условия предоставления отпуска	Основание предоставления отпуска	Должность	Кол-во календарных дней
1	Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Ст. 147 ТК РФ	Уборщица служебных и производственных помещений	6 дней
			Слесарь-сантехник	6 дней
			Электрогазосварщик	6 дней
			Медицинская сестра	12 дней
2	Дополнительные гарантии и компенсации руководителям, заместителям руководителей, инструкторам по физической культуре, тренерам	Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 19.04.2019 г. №313; Дополнительное соглашение № 1 к отраслевому соглашению между татарстанским республиканским комитетом общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественногo обслуживания российской федерации и министерством спорта республики Татарстан на 2018-2021 годы	Директор	14 дней
			Заместитель директора, осуществляющий спортивную подготовку	14 дней
			Инструктор по физической культуре	14 дней
			Тренер	14 дней
4	Ненормированный рабочий день	Ст. 119 ТК РФ	Директор	6 дней
			Заместитель директора	3 дня

			Главный бухгалтер	6 дней
			Главный инженер	3 дня
5	За работу в течение года без больничных листов	Отраслевое соглашение между татарстанским республиканским комитетом общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания российской федерации и министерством спорта республики Татарстан на 2018-2021 годы		3 дня
6	Общественная работа	Ст. 116 ТК РФ	Член Добровольной народной дружины	1 день за 3 дежурства
			Председатель профкома	5 дней

Приложение № 5

СОГЛАСОВАНО**УТВЕРЖДАЮ**

Председатель профсоюзного комитета

Директор МАУ «СШ «Дельфин»

_____ Гончарова О.Г.

_____ А.В. Габдрахманов

« ____ » _____ 201 ____ г.

« ____ » _____ 201 ____ г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий на бесплатную выдачу смывающих средств (мыла)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц	Основание
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н
2.	Слесарь-сантехник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное)	
3.	Слесарь-ремонтник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное)	
4.	Электрогазосварщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное)	
5.	Лаборант	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное)	
6.	Врач-специалист	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное)	
7.	Медицинская сестра	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное)	
8.	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное)	
9.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное)	
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное)	

Приложение № 6

СОГЛАСОВАНО**УТВЕРЖДАЮ**

Председатель профсоюзного комитета

Директор МАУ «СШ «Дельфин»

_____ Гончарова О.Г.

_____ А.В. Габдрахманов

« ____ » _____ 201 ____ г.

« ____ » _____ 201 ____ г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основание
1.	Уборщик служебных и производственных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
3.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
4.	Лаборант	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
5.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
6.	Электрогазосварщик	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или	2 пары	
		Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2 пары	
		Перчатки с полимерным покрытием или	6 пар	

		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	12 пар	
		Боты или галоши диэлектрические или	дежурные	
		Коврик диэлектрический	дежурный	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Щиток защитный термостойкий со светофильтром или	до износа	
		Очки защитные термостойкие со светофильтром	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
7.	Медицинская сестра	Халат или костюм хлопчатобумажный	2	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2	
		Тапочки кожаные	1 пара на 2 года	
8.	Врач-специалист	Халат или костюм хлопчатобумажный	2	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2	
9.	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
10.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	

	Перчатки с точечным покрытием	до износа
	Боты или галоши диэлектрические	дежурные
	Перчатки диэлектрические	дежурные
	Щиток защитный лицевой или	до износа
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

_____Гончарова О.Г.

«____» _____ 201__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ «СШ «Дельфин»

_____А.В. Габдрахманов

«____» _____ 201__ г.

**Критерии эффективности деятельности тренера муниципального автономного учреждения города Набережные Челны
«Спортивная школа «Дельфин»**

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Периодичность изменения	Порядок расчета
1	Сохранность состава занимающихся (на конец года)	%	0-5	годовая	Количество спортсменов от запланированного показателя менее 70% - 0 баллов; 70-84% - 3 балла; 85-100% - 5 баллов.
2	Передача спортсменов на следующий этап подготовки	%	0-5	годовая	Количество спортсменов, переведенных на следующий этап подготовки менее 70% - 0 баллов; 70-84% - 3 балла; 85-100% - 5 баллов.
3	Выполнение спортсменами контрольных нормативов	%	0-4	полугодовая	Количество спортсменов, выполнивших контрольные нормативы менее 70% - 0 баллов; 70-84% - 2 балла; 85-100% - 4 балла.
4	Количество спортсменов,	%	0-5	годовая	Количество спортсменов от

	выполнивших спортивные разряды, начиная с массовых разрядов				запланированного показателя менее 70% - 0 баллов; 70-84% - 3 балла; 85-100% - 5 баллов.
5	Подготовка членов сборной команд:				
	а) России (основной состав)	чел.	0-5	годовая	За каждого подготовленного члена сборной команды начисляется 1 балл, но не более 5 баллов.
	б) России (резервный состав)	чел.	0-3	годовая	За каждого подготовленного резервного члена сборной команды начисляется 1 балл, но не более 3 баллов.
	в) Республики Татарстан (основной состав)	чел.	0-2	годовая	За каждого подготовленного члена сборной команды начисляется 1 балл, но не более 2 баллов.
6	Обобщение и распространение собственного опыта работы тренеров по организации тренировочного процесса (издание методических пособий, разработок, рекомендаций для использования в работе и их публичное представление на курсах, семинарах, конференциях).	ед.	0-4	годовая	Наличие документов на бумажных и электронных носителях, сертификата участника: при отсутствии – 0 баллов; при наличии – 4 балла.
7	Публикация научных статей и тезисов: а) в сборниках региональных конференций; б) в сборниках всероссийских и международных конференций; в) в научных журналах.	ед.	0-3	квартальная	Наличие документов на бумажных и электронных носителях: при отсутствии – 0 баллов; при наличии – 1/2/3 балла.
8	Участие тренеров в городских спортивно-массовых мероприятиях. Проведение школьных спортивно-оздоровительных мероприятий (в качестве главного судьи, главного	ед.	0-4	ежемесячная	Учитываются контрольные показатели. неучастие – 0 баллов; гл. судья – 4 балла; гл. секретарь – 4 балла;

	секретаря, судей, участников).				судья – 2 балла; участник – 2 балла.
9	Трудовая дисциплина (исполнение приказов и распоряжений, своевременное предоставление материалов, учебных документов, отсутствие замечаний по результатам работы учреждения (отделения) и в электронной системе образования).	ед.	0-5 (0-10)	ежемесячная	При отсутствии замечаний – 5 баллов; За каждое замечание снимается 1 балл. За вынесенный выговор – все баллы снимаются.
10	Прохождение медицинского обследования спортсменов УТГ и предоставление справок спортсменов в группах НП.	%	0-5	Полугодовая (для групп НП квартальная)	Количество спортсменов тренировочных групп, прошедших медицинское обследование и своевременное предоставление медицинских справок обучающихся групп начальной подготовки: менее 70% - 0 баллов; 70-84% - 3 балла; 85-100% - 5 баллов.
	Всего		50 (55)		
	При наличии официального выговора		- 50(-55)		

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

_____Гончарова О.Г.

«___»_____201__г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ «СШ «Дельфин»

_____А.В. Габдрахманов

«___»_____201__г.

Критерии эффективности деятельности инструктора по физической культуре, инструктора-методиста муниципального автономного учреждения города Набережные Челны «Спортивная школа «Дельфин»

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Периодичность изменения	Порядок расчета
1	Количество спортсменов, выполнивших спортивные разряды, начиная с массовых разрядов.	%	0-5	годовая	Количество спортсменов от запланированного показателя менее 70% – 0 баллов; 70-84% - 3 балла; 85% и более - 5 баллов.
2	Участие воспитанников и тренеров в городских спортивно-массовых соревнованиях.	ед.	0-5	квартальная	Учитываются контрольные показатели. Неучастие – 0 баллов; участие – 5 баллов.
3	Трудовая дисциплина (исполнение приказов и распоряжений, своевременное предоставление материалов, документов, отсутствие замечаний по результатам работы учреждения и в электронной системе образования).	ед.	0-10	ежемесячная	При отсутствии замечаний – 10 баллов. За каждое замечание снимается 1 балл.

4	Обобщение и распространение собственного опыта и опыта работы тренеров по организации учебно-тренировочного, учебно-методического процесса (издание методических рекомендаций, разработок для использования в работе).	ед.	0-7	годовая	Наличие методических разработок, рекомендаций При отсутствии – 0 баллов При наличии – по 2 балла за каждую (но в сумме не более 7)
5	Контроль над проведением тренировочных занятий в соответствии с планом внутришкольного контроля.	ед.	0-5 (0-10)	полугодовая	Количество посещений от числа запланированных: 0-30% - 0 баллов; 30-75% - 5 баллов; 76-85% - 7 баллов; 86-100% - 10 баллов.
6	Оказание консультативной методической помощи тренерам по организации тренировочного процесса (количество проведенных консультаций).	ед.	0-5	квартальная	Количество проведенных и документально оформленных консультаций По 1 баллу за консультацию, но в сумме не более 5 баллов
7	Участие в конкурсах различного уровня.	ед.	0-5	годовая	Неучастие – 0 баллов; участие – 5 баллов.
8	Количество спортсменов, принимавших участие в городских, региональных, федеральных, международных соревнованиях, в общем количестве спортсменов.	%	0-8	квартальная	Учитываются контрольные показатели. $B = (У_{гс} + У_{рс} + У_{фс} + У_{мс}) / У_{в} * 100$, где: У _{гс} – количество спортсменов, принимавших участие в городских соревнованиях; У _{рс} – количество спортсменов, принимавших участие в региональных соревнованиях; У _{фс} – количество спортсменов принимавших участие в федеральных соревнованиях; У _{мс} – количество спортсменов, принимающих участие в

					международных соревнованиях; Ув - всего спортсменов. Выполнение менее 10% - 0 баллов; 10-17% - 4 баллов; 18-25% - 8 баллов.
	Всего		50 (55)		

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

_____Гончарова О.Г.

«____»_____201__г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ «СШ «Дельфин»

_____А.В. Габдрахманов

«____»_____201__г.

**Критерии эффективности деятельности медицинского работника муниципального автономного учреждения города
Набережные Челны «Спортивная школа «Дельфин»**

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Периодичность изменения	Порядок расчета
1	Разработка методик, оздоровительных и профилактических программ в соответствии с контингентом	единиц	5	квартальная	Наличие методических разработок, рекомендаций При отсутствии – 0 баллов; При наличии – 5 баллов.
2	Отсутствие фактов травматизма учащихся	акт	10	ежемесячная	Отсутствие фактов травматизма – 10 баллов; при наличии – 0 баллов.
3	Отсутствие предписаний о нарушении санитарно-гигиенических условий	акт	10	ежемесячная	Отсутствие нарушений – 10 баллов; при наличии – 0 баллов.
4	Анализ медицинского обследования учащихся групп ТСС и предоставление медицинских справок учащихся групп НП	акт	10	2 раза в год	Количество учащихся групп ТСС, прошедших медицинское обследование и предоставивших медицинские справки учащихся групп НП: менее 70% - 0 баллов; 70-84% - 5 баллов;

					85% и более – 10 баллов.
5	Организация и проведение лечебно-профилактических мероприятий по восстановлению и повышению спортивной работоспособности и реабилитации после перенесенных травм и заболеваний.	мероприятия	5	квартальная	Проведение лечебно-профилактических мероприятий по восстановлению, повышению работоспособности и реабилитации после перенесенных травм и заболеваний – 5 баллов.
	Всего		40		

**Изменения
в коллективный договор
муниципального автономного учреждения
города Набережные Челны
«Спортивная школа олимпийского резерва «Дельфин»**

1. Пункт 1.1. дополнить абзацем вторым следующего содержания:
«муниципальное автономное учреждение города Набережные Челны «Спортивная школа «Дельфин» переименовано в муниципальное автономное учреждение города Набережные Челны «Спортивная школа олимпийского резерва «Дельфин» (сокращенное наименование – МАУ «СШОР «Дельфин») на основании Постановления Исполнительного комитета город Набережные Челны Республики Татарстан №7169 от 29.11.2019 г.».
2. В связи с переименованием, титульный лист и далее по тексту коллективного договора слова «муниципальное автономное учреждение города Набережные Челны «Спортивная школа «Дельфин»» заменить словами «муниципальное автономное учреждение города Набережные Челны «Спортивная школа олимпийского резерва «Дельфин» », слова «МАУ «СШ «Дельфин»» заменить словами «МАУ «СШОР «Дельфин»».
3. Внести изменения в Приложение №4 коллективного договора, изложив его новой редакцией:

**Перечень
работников, которым предоставляется ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск**

№	Условия предоставления отпуска	Основание предоставления отпуска	Должность	Кол-во календарных дней
1	Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Ст. 147 ТК РФ	423808, Республика Татарстан, город Набережные Челны, ул. Набережная им. Габдуллы Тукая, д. 12: Медицинская сестра Врач-специалист 423800, Республика Татарстан, город Набережные Челны, проспект Хасана Туфана, д. 3Е: Медицинская сестра	12 дней
2	Дополнительные гарантии и компенсации руководителям, заместителям руководителей, инструкторам по физической	Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 19.04.2019 г. №313; Дополнительное соглашение № 1 к отраслевому соглашению между	Директор	14 дней
			Заместитель директора, осуществляющий спортивную подготовку	14 дней
			Инструктор по физической культуре	14 дней

	культуре, тренерам	татарстанским республиканским комитетом общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания российской федерации и министерством спорта республики Татарстан на 2018-2021 годы	Тренер	14 дней
3	Ненормированный рабочий день	Ст. 119 ТК РФ	Директор	6 дней
			Заместитель директора	3 дня
			Главный бухгалтер	6 дней
			Главный инженер	3 дня
4	За работу в течение года без больничных листов	Отраслевое соглашение между татарстанским республиканским комитетом общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания российской федерации и министерством спорта республики Татарстан на 2018-2021 годы		3 дня
5	Общественная работа	Ст. 116 ТК РФ	Член Добровольной народной дружины	1 день за 3 дежурства
			Председатель профкома	5 дня

Работодатель:

Директор МАУ «СШОР «Дельфин»

_____ А.В. Габдрахманов
м.п.

Работники учреждения:

Председатель профсоюзного комитета:

_____ О.Г. Гончарова

**Изменения
в коллективный договор
муниципального автономного учреждения
города Набережные Челны
«Спортивная школа олимпийского резерва «Дельфин»**

1. Внести изменения в пп. «ж» п.2.1.коллективного договора, изложив его новой редакцией:

«ж) 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 **датой выдачи не ранее чем за 2(два) месяца до даты трудоустройства**, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию - в соответствии со ст.ст. 65, 351.1 ТК РФ. »

Работодатель:

Директор МАУ «СШОР «Дельфин»

_____ А.В. Габдрахманов
м.п.

Работники учреждения:

Председатель профсоюзного комитета:

_____ О.Г. Гончарова