

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Управление физической культуры и спорта
Муниципальное автономное учреждение
города Набережные Челны
«Спортивная школа «Строитель»

на 2023-2025 год

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду:

(наименование органа)

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 202 ____ г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

В территориальном профсоюзном органе

(наименование органа)

/Председатель Набережночелнинской городской профсоюзной организации работников
госучреждений и общественного обслуживания _____ Т.И. Боркова

Регистрационный № 15 от «20» января 2023г



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 498DCE00D8B03F9641AF2683CE6C687D
Владелец: Халилов Рим Ахвалевич
Действителен с 14.12.2023 до 14.03.2025

г. Набережные Челны - 2023 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении города Набережные Челны «Спортивная школа «Строитель».

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) – Самченко Олега Ивановича;
- работодатель в лице его представителя - директора Халилова Рима Ахвалевича.

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, положением о заработной плате, правилами внутреннего распорядка, с положениями о премировании 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, 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. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. 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.

1.8. 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.

1.9. 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 (ФЗ «О специальной оценке условий труда № 426 от 28.12.2013 г.) 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 (часть 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. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

3.1.2. Заработная плата (оплата труда) работника исчисляется в соответствии с окладной системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение 2) и определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.1.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в денежной форме (ст.136 ТК РФ). Выплаты производятся:

- за первую половину месяца 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца.

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. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст.157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

3.2.2. Выплату отпускных производится за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

3.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию согласно ТК РФ.

3.2.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

3.2.5. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются согласно документам о специальной оценке условий труда и согласно ФЗ «О специальной оценке условий труда № 426 от 28.12.2013 года.

3.2.7. Выплату работникам надбавки в размере 20%тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (22.00час. - 06.00час.).

3.2.8. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке в связи с невыполнением настоящего коллективного договора, республиканского, территориального Соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату работникам в полном размере.

3.2.9. 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 в полуторном размере, за последующие часы – 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.

3.2.10. 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 доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ)

3.2.11. Установить оплату председателю первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы 1000 (одна тысяча) рублей ежемесячно за счет средств организации от иной, приносящей доход деятельности, или фонда экономии заработной платы

3.2.12. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст. 1, 2 ФЗ № 180 от 22.12.2005 г.; № 234-ФЗ от 19.12.2006 г.): три дня за счет работодателя, остальные дни за счет фонда социального страхования.

3.2.13. Ответственность за своевременность и правильность определения расчетов и выплаты заработной платы работникам несет руководитель СШ.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов СШ по оплате труда.

3.3.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам. 3.3.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), расписанием работ специалистов графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.1.3. Для инструкторов-методистов учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренировочных занятий.

4.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.1.6. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.1.7. Продолжительность оплачиваемого отпуска:

- для директора, заместителям директора, старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам, тренерам учреждения, осуществляющих спортивную подготовку 28 календарных дней (ст.ст. 114, 115 ТК РФ);

- иным категориям работников 28 календарных дней (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

- за ненормированное рабочее время предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ), согласно Приложению № 4.

- для директора, заместителям директора, старшим инструкторам- методистам, инструкторам-методистам, тренерам учреждения, осуществляющих спортивную подготовку предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дня (ст.119 ТК РФ, 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).

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

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

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.

4.1.8 .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).

4.1.9.При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением перечня работников, замена отпуска которым денежной компенсацией не допускается (ст. 126 ТК РФ).

4.2.Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению следующим категориям работников (ст.128, 263 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году.

4.2. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами.

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:

- пред пенсионного 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 педагогической деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трех лет;
- председателю профсоюзной организации.

5.1.3. Подготовку и проведение аттестации руководящих специалистов, инструкторов-методистов, тренерского состава 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 специалистов, инструкторов-методистов, тренерского состава не реже одного раза в пять лет.

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. При направлении сотрудников в служебные командировки выплачиваются суточные в размере до 700 рублей в сутки (ст.168 ТК РФ)

5.1.7. 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, нормативных документов при проведении аттестации повышении квалификации педагогических работников.

5.2.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации руководящих педагогических работников и специалистов учреждения, 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.

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 необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет право требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникши по этой причине, простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника

6.8. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственно опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредным 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 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). (Приложение № 3)

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

6.12. 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.

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

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

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

6.16. 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 ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Стороны договорились о том, что работодатель:

7.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, добивается предоставления жилья нуждающимся работникам в части ипотечного строительства.

7.1.2. При наличии экономии фонда заработной платы или внебюджетных средств производит выплату:

- материального вознаграждения основным работникам в связи с юбилейными датами в размере одного должностного оклада: 50 лет - всем работникам, 55 лет- женщинам, 60 лет- мужчинам, 65 лет- всем работникам; 70 лет- всем работникам

- материальной помощи в случае смерти близких родственников до одного должностного оклада;

-материальной помощи в связи с бракосочетанием до одного должностного оклада.

7.1.3. Поощряет работников в честь юбилейных дат организации

-от 5 лет до 10 лет -1500 руб.

-от 10 до 15 лет -2000руб.

-от 15 до 20 лет -2500руб.

-от 20 лет и выше -3000руб.

7.1.4 Поощряет работников за высокие результаты в соревнованиях:

1 место Первенство Республики Татарстан -5 тысяч рублей

2 место Первенство Республики Татарстан -3 тысяч рублей

3 место Первенство Республики Татарстан -2 тысяч рублей

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

7.2.1. Предоставление работникам - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц полностью оплачиваемые.

7.2.2. Предоставление работникам учреждения оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей работника - два рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - два рабочих дня;
- проводы детей: в 1 класс в школу, на 1 сентября, 9 и 11 класс в день последнего звонка - один рабочий день;
- при рождении ребенка в семье - один рабочий день;
- ответственному лицу по охране труда - три рабочих дня в год;
- председателю первичной профсоюзной организации - три рабочих дня в год;
- работникам, проработавшим в течение календарного года без листов нетрудоспособности - три календарных дня.

7.2.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней 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 и порядке, которые установлены федеральными законами.

7.3. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждения. Один раз в год проводить совместное заседание по исполнению коллективного договора.

7.4. Стороны договорились о том, что Профсоюз:

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

7.5.1. 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.

7.5.2. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

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

7.5.4. Осуществляет правовые консультации по социально - бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением 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 приобретенной специальности в течение 3-х лет после окончания учебного заведения.

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи стороны договорились:

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

8.2.2. Создать комиссию по работе с молодежью.

8.2.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работника

8.2. Работодатель обязуется:

8.3.1. Предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения образовательном учреждении профессионального образования в соответствии со ст.с 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 молодежи по договору с центром занятости.

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

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

8.4.2. Оказывать помощь работающей молодежи в оформлении документов к 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 индивидуально (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 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. По своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляю 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, 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 гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемые в организации совместных комитетах

(комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только 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, руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителям 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, выборные коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядке 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 создаваемых 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 работникам (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 педагогическим работником устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником 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

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.

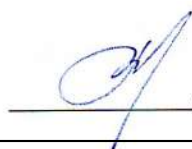
11.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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.

Подписи сторон:

Директор МАУ «СШ «Строитель»



/Халилов Р.А.



М.П.

Представитель работников:

Председатель профкома



/Самченко О.И./

Перечень
приложений к коллективному договору
МАУ «СШ «Строитель»

1. Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Приложение № 2 - Положение об оплате труда работников.
3. Приложение № 3 – Соглашение по охране труда работников.
4. Приложение № 4 – Список категорий работников с ненормированным рабочим днем, дающим право на ежегодный дополнительный отпуск.

Подписи сторон:

Директор МАУ «СШ «Строитель»


/Халилов Р.А.



М.П.

Представитель работников:

Председатель профкома


/Самченко О.И.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАУ «СШ «Строитель»

Р.А.Халилов

«20» 01 2023г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа «Строитель»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие правила разработаны и утверждены в соответствии с действующими нормами Трудового кодекса Российской Федерации и положений Устава учреждения. Граждане РФ имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников и имеют целью способствовать организации труда, укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности производства. Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым Кодексом РФ, иными законами, коллективным договорам, соглашениями, трудовым договором, локальными актами учреждения.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного взыскания.

Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, предусмотренных действующим законодательством и настоящими Правилами – совместно с представительным органом работников учреждения.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения с работодателем трудового договора в письменной форме.

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

- 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) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- д) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- е) Справку сведений о судимости

Прием на работу без указанных документов не допускается.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Запрещается при приеме на работу требовать документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании трудового договора, который заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

В трудовом договоре указываются:

- а) фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, существенные условия трудового договора;
- б) место работы с указанием (структурного подразделения) дата начала работы;
- в) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- г) права и обязанности работника;
- д) права и обязанности работодателя;
- е) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- ё) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

ж) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо срока установленного трудовым договором.

2.5. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.6. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель:

а) знакомит работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности;

б) знакомит его с правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективного договора, действующих в учреждении;

в) инструктирует по вопросам техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, противопожарным правилам.

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

2.8. Выплата заработной платы осуществляется два раз в месяц, в дни:
25 - числа аванс; 10- числа зарплата

2.9. При выплате заработной платы, работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

2.10. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы, работодатель обязан выдать работнику, трудовую книжку и другие документу, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

Прекращение трудового договора оформляется приказом распоряжением работодателя.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.
Днем увольнения считается последний день работы.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники обязаны:

- а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- б) соблюдать правила трудового распорядка и иные локальные акты, принятые работодателем в установленном порядке;
- в) систематически повышать квалификацию, своё педагогическое мастерство, образовательный и культурный уровень;
- г) соблюдать трудовую дисциплину;
- д) выполнять установленные нормы труда;
- е) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- ё) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- ж) проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;
- з) своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- и) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- й) вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель обязан (ст.22 и ст.212 ТК РФ):

- а) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- б) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- в) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены;

а) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

б) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо срока установленного трудовым договором.

2.5. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.6. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель:

а) знакомит работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности;

б) знакомит его с правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективного договора, действующих в учреждении;

в) инструктирует по вопросам техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, противопожарным правилам.

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

2.8. Выплата заработной платы осуществляется два раз в месяц, в дни: 25 - числа аванс; 10- числа зарплата

2.9. При выплате заработной платы, работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

2.10. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы, работодатель обязан выдать работнику, трудовую книжку и другие документу, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

Прекращение трудового договора оформляется приказом распоряжением работодателя.

ж) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо срока установленного трудовым договором.

2.5. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.6. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель:

а) знакомит работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности;

б) знакомит его с правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективного договора, действующих в учреждении;

в) инструктирует по вопросам техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, противопожарным правилам.

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

2.8. Выплата заработной платы осуществляется два раз в месяц, в дни:

25 - числа аванс; 10- числа зарплата

2.9. При выплате заработной платы, работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

2.10. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы, работодатель обязан выдать работнику, трудовую книжку и другие документу, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

Прекращение трудового договора оформляется приказом распоряжением работодателя.

- г) обеспечивать работников спортивным оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- д) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- е) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- ё) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке установленном Трудовым кодексом РФ;
- ж) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- з) своевременно выполнять предписания государственных надзоров и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- и) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- й) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- к) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- л) исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

4.2. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, работодатель исполняет свои обязанности совместно или по согласованию с представительным органом работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы и оговаривается в трудовом договоре. Графики работы утверждаются директором и предусматривают время начала и окончания работы.

5.1. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы для тренеров составляет 18 часов в неделю; в любом случае общая продолжительность рабочей недели для тренерского состава не должна превышать 36 часов в неделю, продолжительность рабочего времени в неделю для остальных работников Учреждения составляет 40 часов в неделю. Время начала и окончания ежедневной работы в Учреждении, а также время отдыха тренерского состава определяется расписанием тренировочных занятий. Ежедневная работа остальных работников Учреждения за исключением работников, указанных в п.п.5.3. настоящих Правил, устанавливается следующим образом:

Начало работы: 07.00

Перерыв: 12.00-13.00

Окончание работы: 17.00

5.2. Заместители директора и главные специалисты Учреждения обязаны обеспечить контроль явки и ухода с работы работников, находящихся в непосредственном подчинении.

5.3. Режим рабочего времени обслуживающего персонала (администраторы, вахтеры) определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха, приема пищи. Порядок и места отдыха, приема пищи устанавливаются администрацией Учреждения. График сменности должен быть объявлен работникам под расписку и помещен на видном месте.

5.4. Привлечение работников к проведению организуемых Учредителем культурно-массовых, спортивных и других мероприятий в установленные для них выходные, а также в праздничные дни производится в соответствии с распоряжением Учредителя по письменному приказу Директора Учреждения, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.5. Заседание тренерского состава Учреждения проводится не реже одного раза в месяц. Методические занятия тренеров внутри отделения проводятся по инициативе методиста не реже одного раза в квартал.

Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, собрания внутри отделения - не реже двух раз в год. Заседания методических объединений должны продолжаться не более 2 часов, родительское собрание - не более 1,5 часа.

5.6. График предоставления отпусков устанавливается администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы. При наличии у работников путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика. Тренерскому составу

очередные отпуска предоставляются, как правило, в период летних каникул занимающихся. Предоставление отпуска директора Учреждения оформляется решением Учредителя. Продолжительность ежегодного отпуска работников Учреждения устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

5.7. В Учреждении запрещается:

- а) отвлекать учащихся во время учебного года на работы, не связанные с учебным процессом;
- б) отвлекать работников и руководителей во время занятий (тренировок) от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с тренировочным процессом;
- в) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

Посторонние лица могут присутствовать во время занятия (тренировок) в группе только с разрешения директора Учреждения или его заместителей.

Не разрешается делать тренерам замечания по поводу их работы во время занятий и в присутствии учащихся.

5.8. Тренерскому составу Учреждения запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание занятий (тренировок), и график работы;
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность тренировочных занятий;
- в) удалять занимающихся детей с занятий;
- г) курить и распивать спиртные напитки в помещении Учреждения;
- д) хранить в помещениях Учреждения легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- е) приглашать без служебной необходимости посторонних лиц в помещение Учреждения.

6. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

За качественное и добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества образования, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе работодатель поощряет работников:

- объявляет благодарность
- выплачивает денежную премию
- награждает почетной грамотой;
- представляет к званию лучшего по профессии

Поощрения оформляются приказом (распоряжением) работодателя. В приказе устанавливается, за какие именно успехи в работе поощряется

работник, а также указывается конкретная мера поощрения. Приказ доводится до сведения трудового коллектива организации.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям

До применения дисциплинарного взыскания работодатель требует от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.2. Увольнение в порядке дисциплинарного воздействия может быть применено в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в том числе прогула (отсутствия на работе без уважительных причин 4 часов подряд в течение рабочего дня), появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

7.3. Не является дисциплинарным взысканием и может применяться наряду с ним снижение размеров или невыплата премий, предусмотренных системой оплаты труда.

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

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

При выборе конкретной меры дисциплинарного взыскания работодатель учитывает степень тяжести совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течении трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

При необходимости приказ (распоряжение) о дисциплинарном взыскании может быть доведен до сведения трудового коллектива организации.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников:
Председатель профкома

 /Самченко О.И./

Директор МАУ «СП» Строитель»

Халилов Р. А.

«20» 01 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАУ «СП «СТРОИТЕЛЬ», ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПОДГОТОВКУ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в МАУ СП «Строитель» (далее - Положение), определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры базовых (должностных) окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад - оклад, ставка заработной платы работников, осуществляющих подготовку спортивного резерва, деятельность которого входит в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника МАУ «СП «Строитель») - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

3. Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта, работников профессиональных квалификационных групп должностей (далее - работники образования, культуры, кинематографии, медицины, фармацевтики, физической культуры, сельского хозяйства), МАУ «СШ «Строитель», осуществляющих подготовку спортивного резерва, определяется исходя из:

должностных окладов;

выплат стимулирующего характера;

выплат компенсационного характера.

4. При наступлении у работника МАУ «СШ «Строитель» права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, с получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, с присвоением государственной награды, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осу

ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5. Настоящим Положением предусматривается ежемесячное премирование, премирование по итогам работы за месяц, квартал и год, а также единовременное премирование, которое может осуществляться за конкретные успехи или достижения в работе конкретного работника, а также может приурочиваться к знаменательным событиям – государственным и (или) профессиональным праздникам, юбилеям отрасли.

5.1. Премирование работников учреждения производится при выполнении следующих условий:

- качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных должностными инструкциями, качественная подготовка документов;
- качественное и своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений и поручений руководителя вышестоящей организации, директора учреждения, непосредственного руководителя по вопросам, входящим в компетенцию работника;
- надлежащая подготовка и оформление отчетных, финансовых и иных документов в установленные сроки;
- проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов;
- соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка.

5.2. При выполнении условий, указанных в п. 5.1., премии максимальным размером не ограничиваются.

5.3. Работникам, результаты труда которых поддаются оценке по объективным

показателям (количественным, качественным, объемным), размеры премиальных выплат устанавливаются в соответствии с такими показателями.

5.4. Выплаты единовременных премий и их размер определяются на основании приказа директора за счет фонда оплаты труда работникам, состоящим в штатном составе на дату издания распоряжения или приказа, за исключением работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы, в том числе по уходу за ребенком.

5.5. Решение о премировании работников, не состоящих в штате принимает директор.

5.6. Сотрудникам, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, размеры премиальных выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от их личного вклада в общие результаты работы коллектива.

5.7. Премии не выплачиваются:

- работникам, совершившим прогул;
- работникам, появившемся на работе в нетрезвом состоянии;
- работникам, которые без уважительных причин отсутствовали на работе более 3 часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня;
- работникам, привлеченным в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности.

5.8. Директор, на основании данных о фонде оплаты труда и премирования, образованном от субсидии на выполнение госзадания, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на поощрение работников, и отчетных данных структурных подразделений утверждает общий размер премии и распределяет его между сотрудниками.

5.9. Директор самостоятельно формирует предложения о премировании своих заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера и главного инженера.

5.10. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам 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.

5.11. Единовременная выплата согласно майским указам, выделенная за счет средств республиканского бюджета распределяется между тренерскими работниками и инструкторами-методистами по основному месту работы (без внешних совместителей) пропорционально занимаемым ставкам (нагрузкам). При нарушении трудовой дисциплины и невыполнении должностных обязанностей указанная выплата может быть уменьшена до 100 %. В данном случае образовавшаяся сумма экономии распределяется по остальным тренерам и инструкторам-методистам на усмотрение директора Учреждения и предложениям заместителей руководителя.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6. Средняя заработная плата сохраняется в следующих случаях (согласно п. 7.1.2 Коллективного договора):

- бракосочетание работника – один рабочий день;
- бракосочетание детей работника – один рабочий день;
- в связи со смертью близких родственников – три календарных дня;
- переезд на новое место жительства – один рабочий день;
- проводы детей в 1 класс – 1 день 1 сентября; 11 класс – один день в день последнего звонка;
- уход за детьми-инвалидами – четыре дня в месяц;
- за отработанный год без листов нетрудоспособности – три рабочих дня ежегодно;
- работникам, отработавшим 20 и более лет – три рабочих дня ежегодно;

- за сдачу крови и ее компонентов.

6.1. Выделяется материальная помощь в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере, с учетом финансовых возможностей за счет экономии фонда оплаты труда и (или) из внебюджетных средств.

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

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

7.1. Внесения изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

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

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

7.4. Штатное расписание учреждения, по которому производится оплата труда из средств от предпринимательской деятельности утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Внесение изменений в штатное расписание производится по мере необходимости.

II. ОПРЕДЕЛЕНИЕ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА

1. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования МАУ «СП «Строитель» устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "бакалавр", "магистр" или "дипломированный специалист"
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
Первый квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	-	16 142	18 362

2. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников МАУ «СП «Строитель» устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала		
Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра	17 200
	Медицинская сестра по массажу	

Профессиональная квалификационная группа должностей врачей и провизоров		
Второй квалификационный уровень	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням)	20 600

3. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры МАУ «СШ «Строитель» устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "бакалавр", "магистр" или "дипломированный специалист"
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры второго уровня				
Второй квалификационный уровень	Инструктор по спорту	-	16 142	18 362
	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	-	16 149	18 382
	Тренер	-	16 149	18 382
Третий квалификационный уровень	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	-	16 155	18 394

III. НОРМА ЧАСОВ ЗА БАЗОВЫЙ ОКЛАД (БАЗОВУЮ СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА

МАУ «СШ «Строитель»

1. Норма часов работы по подготовке спортивного резерва 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: тренерам МАУ «СШ «Строитель» осуществляющих подготовку спортивного резерва;
2. Норма часов работы по подготовке спортивного резерва 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре и инструкторам по спорту МАУ «СШ «Строитель»;
3. Норма часов работы по подготовке спортивного резерва 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций МАУ «СШ «Строитель».

IV. НОРМАТИВНОЕ КОЛИЧЕСТВО УСЛУГ ЗА ЧАС БАЗОВОГО ОКЛАДА
(БАЗОВОЙ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ), ОКАЗЫВАЕМЫХ РАБОТНИКАМИ
ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА МАУ «СШ «СТРОИТЕЛЬ»

Таблица 1

НОРМАТИВЫ
ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО
РЕЗЕРВА МАУ «СШ «СТРОИТЕЛЬ»
ЗА ОДНОГО ЗАНИМАЮЩЕГОСЯ НА ЭТАПАХ СПОРТИВНОЙ
ПОДГОТОВКИ ПО ВИДАМ СПОРТА
(процентов)

N п/ п	Вид спорта	Этапы спортивной подготовки										
		спортивно- оздоровительны й	начальной подготовк и		тренировочный (спортивной специализации)					совершенствовани я спортивного мастерства		высшего спортивног о мастерства
			до года	свыше года	1-й го д	2-й го д	3-й го д	4-й год	5-й год	до года	свыше года	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Бокс	1,5	2,2	3,6	5,6	7,8	8,9	10, 0	11, 1	17,0	23,0	35,0
2.	Тяжелая атлетик а	1,9	2,8	3,7	3,7	5,6	8,9	13, 9	0,0 0	17,0	23,0	35,0
3.	Футбол	1,5	2,2	3,0	3,7	5,6	6,5	8,9	12, 5	17,0	20,0	25,0

Таблица 2

НЕДЕЛЬНЫЙ РЕЖИМ

УЧЕБНО-ТРЕНИРОВОЧНОЙ РАБОТЫ НА ЭТАПАХ СПОРТИВНОЙ

ПОДГОТОВКИ ПО ВИДАМ СПОРТА

(часов)

N п/ п	Вид спорта	Этапы спортивной подготовки										
		спортивно- оздоровительны й	начальной подготовк и		тренировочный (спортивной специализации)					совершенствовани я спортивного мастерства		высшего спортивног о мастерства
			до года	свыше года	1-й го д	2-й го д	3-й го д	4-й го д	5-й го д	до года	свыше года	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Бокс	4	6	9	12	14	16	18	20	24	28	32
2.	Тяжелая атлетик а	4	6	8	8	12	16	20	0	24	28	32
3.	Футбол	4	6	8	10	12	14	16	18	24	28	32

Таблица 3

НОРМАТИВНАЯ НАПОЛНЯЕМОСТЬ ГРУПП

НА ЭТАПАХ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ ПО ВИДАМ СПОРТА

(человек)

N п/п	Вид спорта	Этапы спортивной подготовки										
		спортивно- оздоровительны й	начальной подготовк и		тренировочный (спортивной специализации)					совершенствован ия спортивного мастерства		высшего спортивног о мастерства
			до год а	свыш е года	1- й го д	2- й го д	3- й го д	4- й го д	5- й го д	до года	свыше года	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Бокс	15	15	14	12	10	10	10	10	6	5	3
2.	Тяжела я атлетик а	12	12	12	12	12	10	8	0	6	5	3
3.	Футбол	15	15	15	15	12	12	10	8	8	8	8

Таблица 4

НОРМАТИВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ
ЗА ПОДГОТОВКУ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПОРТСМЕНОВ
СОГЛАСНО ЗАНЯТОМУ МЕСТУ НА СОРЕВНОВАНИЯХ
ЗА ОДНОГО ЗАНИМАЮЩЕГОСЯ
(процентов)

Уровень соревнований	Занятое место	Нормативы оплаты труда			
		олимпийские виды спорта, олимпийские дисциплины		неолимпийские виды спорта, неолимпийские дисциплины	
		личные	командные	личные	командные
1	2	3	4	5	6
Олимпийские игры	1	500,0	500,0	-	-
	2	375,0	375,0	-	-
	3	250,0	250,0	-	-
	4	200,0	200,0	-	-
	5	188,0	188,0	-	-
	6	125,0	125,0	-	-
	участие	63,0	63,0	-	-
Чемпионат мира	1	75,0	75,0	52,5	37,5
	2	70,0	70,0	50,0	35,0
	3	65,0	65,0	47,5	32,5
	4	60,0	60,0	45,0	30,0
	5	55,0	55,0	42,5	27,5
	6	50,0	50,0	35,0	25,0
Кубок мира, чемпионат Европы	1	70,0	70,0	50,0	35,0
	2	65,0	65,0	45,0	32,5
	3	60,0	60,0	42,5	30,0
	4	55,0	55,0	37,5	27,5
	5	50,0	50,0	35,0	25,0
	6	45,0	45,0	32,5	22,5
	7 - 12	15,0	15,0	12,5	7,5
Официальные международные соревнования среди мужчин и женщин	1	20,0	20,0	10,0	10,0
	2	17,5	17,5	8,8	8,8
	3	15,0	15,0	2,5	7,5
Кубок Европы	1	60,0	60,0	42,5	30,0
	2	55,0	55,0	37,5	27,5

Таблица 2

НЕДЕЛЬНЫЙ РЕЖИМ

УЧЕБНО-ТРЕНИРОВОЧНОЙ РАБОТЫ НА ЭТАПАХ СПОРТИВНОЙ

ПОДГОТОВКИ ПО ВИДАМ СПОРТА

(часов)

N п/п	Вид спорта	Этапы спортивной подготовки										
		спортивно- оздоровительны й	начальной подготовк и		тренировочный (спортивной специализации)					совершенствовани я спортивного мастерства		высшего спортивног о мастерства
			до года	свыше года	1-й го д	2-й го д	3-й го д	4-й го д	5-й го д	до года	свыше года	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Бокс	4	6	9	12	14	16	18	20	24	28	32
2.	Тяжелая атлетик а	4	6	8	8	12	16	20	0	24	28	32
3.	Футбол	4	6	8	10	12	14	16	18	24	28	32

Таблица 3

НОРМАТИВНАЯ НАПОЛНЯЕМОСТЬ ГРУПП

НА ЭТАПАХ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ ПО ВИДАМ СПОРТА

(человек)

N п/п	Вид спорта	Этапы спортивной подготовки										
		спортивно- оздоровительны й	начальной подготовк и		тренировочный (спортивной специализации)					совершенствован ия спортивного мастерства		высшего спортивног о мастерства
			до год а	свыш е года	1- й го д	2- й го д	3- й го д	4- й го д	5- й го д	до года	свыше года	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Бокс	15	15	14	12	10	10	10	10	6	5	3
2.	Тяжела я атлетик а	12	12	12	12	12	10	8	0	6	5	3
3.	Футбол	15	15	15	15	12	12	10	8	8	8	8

	3	50,0	50,0	35,0	25,0
	4	45,0	45,0	32,5	22,5
	5 - 10	22,5	22,5	20,0	11,3
Всемирная универсиада	1	45,0	45,0	32,5	22,5
	2	40,0	40,0	27,5	20,0
	3	35,0	35,0	22,5	17,5
	4 - 6	20,0	20,0	20,0	10,0
Чемпионат России	1	50,0	17,5	35,0	8,8
	2	45,0	15,0	32,5	7,5
	3	40,0	12,5	27,5	6,3
	4	35,0	10,0	25,0	5,0
Кубок России	1	40,0	15,0	27,5	7,5
	2	35,0	12,5	22,5	6,3
	3	30,0	10,0	20,0	5,0
	4	25,0	8,5	-	4,3
Чемпионат федерального округа	1	25,0	7,5	22,5	3,8
	2	20,0	7,0	18,0	3,5
Чемпионат республики	1	20,0	3,5	20,0	1,8
Первенство России (молодежь, юниоры)	1	35,0	7,3	30,0	3,7
	2	30,0	6,8	25,0	3,4
	3	25,0	6,3	22,5	3,2
	4	20,0	5,8	20,0	2,9
Всероссийская универсиада	1	35,0	7,3	30,0	3,7
	2	30,0	6,8	25,0	3,4
	3	25,0	6,3	22,5	3,2
	4	20,0	5,8	20,0	2,9
Первенство мира, Европы	1	45,0	45,0	32,5	22,5
	2	40,0	40,0	27,5	20,0
	3	35,0	35,0	22,5	17,5
	4 - 6	20,0	20,0	20,0	10,0
Всемирные юношеские игры	1	45,0	45,0	32,5	22,5
	2	40,0	40,0	27,5	20,0
	3	35,0	35,0	22,5	17,5
	4 - 6	20,0	20,0	20,0	10,0
Европейский юношеский фестиваль	1	40,0	40,0	20,0	20,0
	2	35,0	35,0	17,5	17,5
	3	30,0	30,0	15,0	15,0
	4 - 6	20,0	20,0	10,0	10,0
Официальные международные соревнования среди юниоров, старших юношей	1	22,5	15,0	15,0	15,0
	2	20,0	12,5	12,5	12,5
	3	17,5	10,0	10,0	10,0
	4	15,0	7,5	7,5	7,5
Первенство России (старшие юноши)	1	35,0	6,0	18,0	3,0
	2	28,0	5,5	14,0	2,7
	3	20,0	5,0	10,0	2,5
Финал Спартакиады молодежи России	1	37,5	7,5	32,5*	3,8
	2	32,5	7,0	27,5	3,5
	3	27,5	6,5	22,5	3,3

	4 - 6	25,0	6,0	20,0	3,0
Финал Спартакиады учащихся России	1	37,5	7,5	32,5	3,8
	2	30,0	7,0	25,0	3,5
	3	27,5	6,5	22,5	3,3
	4 - 6	22,5	6,0	18,0	3,0
Всероссийские соревнования, включенные в единый календарный план Министерства спорта Российской Федерации	1	15,0	5,0	7,5	2,5
	2	12,5	2,5	6,8	1,3
	3	10,0	2,0	5,0	0,8
Первенство Приволжского федерального округа	1	20,0	5,8	10,0	2,9
	2	17,5	5,3	9,0	2,7
	3	15,0	4,8	7,5	2,4
Зачисление в государственное училище олимпийского резерва	-	25,0	5,0	-	-

1. Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

2. При объединении в одну группу занимающихся по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а их количественный состав на этапе высшего спортивного мастерства не должен превышать 8 человек, спортивного совершенствования - 12 человек, учебно-тренировочного - 16 человек для занимающихся свыше двух лет и 20 человек - для занимающихся менее двух лет с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

3. В отдельных видах спорта, кроме основного тренера, могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и др.) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна превышать половины размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера.

4. Размер норматива оплаты труда тренеров за подготовку высококвалифицированного спортсмена согласно занятому месту на соревнованиях устанавливается на основании выписки из протокола соревнований с момента результата, показанного спортсменом в течение одного календарного года.

5. Норматив оплаты труда тренеров за подготовку высококвалифицированного спортсмена согласно занятому месту на соревнованиях устанавливается на один календарный год.

6. Если по истечении срока действия норматива оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена согласно занятому месту спортсмен не показал

иного результата, размер норматива оплаты труда тренеров устанавливается в соответствии с таблицами 1 и 4 настоящего Положения.

7. Норматив оплаты труда тренеров за подготовку высококвалифицированного спортсмена согласно занятому месту устанавливается из суммы процентов за один лучший результат в соревнованиях каждого уровня (не более восьми соревнований спортсмена), показанный спортсменом в индивидуальном зачете в виде программы, в многоборье, или за результат в командных соревнованиях, если в таковых разыгрываются комплекты медалей.

8. Для тренеров по смежным видам спорта (акробатика, хореография и т.д.), привлекаемых в отдельных видах спорта (индивидуальных и командных) при подготовке высококвалифицированных спортсменов, устанавливаются нормативы оплаты труда тренеров за подготовку высококвалифицированных спортсменов согласно занятому месту на тех же условиях, что и основным тренерам в размере пропорционально отработанному времени от недельного режима учебно-тренировочной работы спортсменов, установленного в таблицах 2 и 3 настоящего Положения.

9. Перечень всероссийских соревнований, включенных в единый календарный план Министерства спорта Российской Федерации, по которому производится выплата вознаграждений тренерам за подготовку высококвалифицированных спортсменов, выступивших успешно на соревнованиях, определяется Министерством спорта Республики Татарстан.

V. ПОРЯДОК

ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ

ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА

1. Должностной оклад тренеров подготовки спортивного резерва МАУ «СШ «Строитель» рассчитывается по формуле:

$$O_d = \left(O_b \times \sum_{i=1}^n N_i \right) \times K,$$

где:

O_d - оклад тренеров подготовки спортивного резерва;

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

N_i - нормативы оплаты труда тренеров за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки по видам спорта;

K - коэффициент компенсации на переходный период, обеспечивающий доведение фактического количества оказываемых услуг до нормативного значения на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки;

n - количество обучающихся.

2. Оклад тренеров по подготовке спортивного резерва МАУ «СШ «Строитель» за подготовку высококвалифицированных спортсменов согласно занятому месту рассчитывается по формуле:

$$O_v = O_b \times \sum_{i=1}^n N_{v_i}.$$

где:

O_v - оклад тренеров по подготовке спортивного резерва за подготовку высококвалифицированных спортсменов согласно занятому месту;

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

- нормативы оплаты труда тренеров за подготовку высококвалифицированных спортсменов согласно занятому месту;

n - количество обучающихся.

3. Должностной оклад работников образования, работников культуры, медицинских работников, работников физической культуры МАУ «СШ «Строитель» (за исключением работников, оклад которых определен пунктами 1 и 2 раздела I настоящего Положения) рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

O_d - должностной оклад работников подготовки спортивного резерва;

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

S - фактическое количество ставок.

иного результата, размер норматива оплаты труда тренеров устанавливается в соответствии с таблицами 1 и 4 настоящего Положения.

7. Норматив оплаты труда тренеров за подготовку высококвалифицированного спортсмена согласно занятому месту устанавливается из суммы процентов за один лучший результат в соревнованиях каждого уровня (не более восьми соревнований спортсмена), показанный спортсменом в индивидуальном зачете в виде программы, в многоборье, или за результат в командных соревнованиях, если в таковых разыгрываются комплекты медалей.

8. Для тренеров по смежным видам спорта (акробатика, хореография и т.д.), привлекаемых в отдельных видах спорта (индивидуальных и командных) при подготовке высококвалифицированных спортсменов, устанавливаются нормативы оплаты труда тренеров за подготовку высококвалифицированных спортсменов согласно занятому месту на тех же условиях, что и основным тренерам в размере пропорционально отработанному времени от недельного режима учебно-тренировочной работы спортсменов, установленного в таблицах 2 и 3 настоящего Положения.

9. Перечень всероссийских соревнований, включенных в единый календарный план Министерства спорта Российской Федерации, по которому производится выплата вознаграждений тренерам за подготовку высококвалифицированных спортсменов, выступивших успешно на соревнованиях, определяется Министерством спорта Республики Татарстан.

V. ПОРЯДОК

ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ

ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА

1. Должностной оклад тренеров подготовки спортивного резерва МАУ «СШ «Строитель» рассчитывается по формуле:

$$O_d = \left(O_b \times \sum_{i=1}^{n_i} N_i \right) \times K,$$

где:

O_d - оклад тренеров подготовки спортивного резерва;

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

VI. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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.

2. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам образования МАУ «СШ «Строитель»

2.1. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессиональных квалификационных должностных групп педагогических работников 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 подготовки спортивного резерва;

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице 8.

**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.

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 рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{pz} - выплата за наличие государственных наград;

O_d - должностной оклад работников 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 настоящему Положению.

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

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 подготовки спортивного резерва;

D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице 6.

Таблица 6

**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

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.

3. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера медицинским работникам МАУ «СШ «Строитель»

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_{pz} - выплата за наличие государственных наград;

O_d - должностной оклад работников 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 настоящему Положению.

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

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_{kk} - выплата за квалификационную категорию;

O_d - должностной оклад работников подготовки спортивного резерва;

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице 5.

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

Таблица 7

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

3.2. Выплаты за специфику деятельности предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников и рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{sd} - выплаты за специфику деятельности;

O_d - должностной оклад работников подготовки спортивного резерва;

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

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.

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 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 настоящему Положению.

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.

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 8.

Таблица 8

**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

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.

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 подготовки спортивного резерва;

D_{sr} - размер надбавки за интенсивность труда, который приведен в таблице 9.

Таблица 9

**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

4. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам физической культуры МАУ СШ «Строитель»

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 подготовки спортивного резерва;

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице 10.

РАЗМЕРЫ
НАДБАВОК ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ
РАБОТНИКАМ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры второго уровня		
Второй	первая квалификационная категория	6,0 (11,0 <*>)
	высшая квалификационная категория	8,5 (13,0 <*>)
<*> Тренер, инструктор-методист физкультурных спортивных организаций		

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

4.2. Выплаты за специфику деятельности предоставляются работникам физической культуры второго уровня и рассчитываются по формуле:

для работников, тарифицируемых по должностному окладу:

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

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 подготовки спортивного резерва;

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

- фактическое количество часов работы работников физической культуры с определенными категориями потребителей;

H_n - норма часов за базовую ставку заработной платы работников физической культуры, установленная разделом IV настоящего Положения;

N_i - нормативы оплаты труда тренеров по подготовке 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.

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 организацией по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников.

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:

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

где:

B_{vrr} - выплаты за высокие результаты работы;

O_d - должностной оклад работников подготовки спортивного резерва;

D_{vrr} - размер надбавки за высокие результаты работы, который приведен в таблице 11.

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.

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

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 11

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,	1	120,0	85,0

первенство мира	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

4.8. Выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса предоставляются работникам по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры уровня за успешные выступления и достигнутые результаты спортсменами в официальных международных, всероссийских, окружных и республиканских и рассчитываются по формуле:

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

где:

B_{vytp} - выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;

O_d - должностной оклад работников подготовки спортивного резерва;

D_{vytp} - размер надбавки за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса, который приведен в таблице 12.

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.

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

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, в индивидуальном зачете в виде программы, в многоборье, или за результат в командных соревнованиях, если в таковых разыгрываются комплекты медалей.

Таблица 12

РАЗМЕР
НАДБАВКИ ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОГО
УЧЕБНО-ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
МАУ «СШ «СТРОИТЕЛЬ»
(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

	Европы			
	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, учащих-ся, 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, учащих-ся, 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, учащих-ся, 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, учащих, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	5,0	5,0

4.12. 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 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 настоящему Положению.

4.13. 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.

	Европы			
	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, учащих-ся, 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, учащих-ся, 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, учащих-ся, 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, учащих, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1 - 3	5,0	5,0

4.12. 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 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 настоящему Положению.

4.13. 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.

4.14. 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 подготовки спортивного резерва;

D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице 13.

Таблица 13

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
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 <*>)

<*> Тренер, инструктор-методист физкультурных спортивных организаций			

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. Премияльные и иные поощрительные выплаты, доплаты 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.

5.1. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами организации и коллективными договорами.

5.2. 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.

6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам физической культуры, медицинским работникам 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.

6.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников организаций подготовки спортивного резерва утверждаются руководителем организации. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников подготовки спортивного резерва и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

6.2. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами организации и коллективными договорами.

6.3. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

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.

6.4. 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 от нормированного 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.

6.5. 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).

6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников представлен в таблицах 14 - 15.

Таблица 14

ПРЕДЕЛЬНЫЙ СОВОКУПНЫЙ РАЗМЕР
 ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ
 ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

N п/п	Наименование должности	Предельный 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
2. Профессиональная квалификационная группа должностей врачей и провизоров		
2.1.	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням)	60 *

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

N п/п	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры второго уровня (группа 2)			
1.2	Тренер	второй	50
1.3	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	второй	50
1.4	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	третий	55

6.10. В организации формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, объем которого рассчитывается по формуле:

$$FOT_k = FOT_{do} \times D_k,$$

где:

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

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

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

VII. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и 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).

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. 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:

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

где:

B_{kh} - выплаты компенсационного характера;

O_b - размер базового оклада работников 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.

6. 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.

VII. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и 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).

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. 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:

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

где:

B_{kh} - выплаты компенсационного характера;

O_b - размер базового оклада работников 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.

6. 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. 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.

8. 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.

VIII. ПОРЯДОК

ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ,

ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ,

ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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 учреждения;

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.

3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций подготовки спортивного резерва устанавливаются на 20 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

4. Группа по оплате труда руководителей, размеры базового и должностного окладов руководителей представлены в таблице 16.

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 16.

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.

6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения установлены выплаты стимулирующего характера которые выполняются ежемесячно за выполнение важных и особо важных заданий. Выплаты установлены в размере 70 процентов от выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителя МАУ «СШ «Строитель».

Таблица 16

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, рублей	Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, рублей
---	---	--------------------------	--

1	2	3	4
1	0 - 200	22 000	1 000
2	201 - 400	24 000	2 000
3	401 - 700	28 000	2 000
4	701 - 1 200	29 000	3 000
5	1 201 - 1 800	32 000	4 000
6	1 801 и выше	34 000	5 000

7. 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 16;

K_{VK} - коэффициент выполнения критериев качества.

8. Учредитель организации подготовки спортивного резерва устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера за подготовку тренерами высококвалифицированных спортсменов и за результаты, полученные в соревнованиях спортсменами и спортсменами-инструкторами на основании распоряжения, который действует 1 год

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.

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.

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

IX. ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИЙ
ПОДГОТОВКИ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА

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.

Приложение
к Положению
об условиях оплаты труда работников
государственных физкультурных
спортивных организаций, осуществляющих
подготовку спортивного резерва
в Республике Татарстан

Таблица 1

ПЕРЕЧЕНЬ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ВЕДОМСТВЕННЫХ НАГРАД, ЗА НАЛИЧИЕ КОТОРЫХ
ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ
РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАНИЯ

№ п/п	Наименование государственной награды
1	2
Государственные награды Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Народный учитель Российской Федерации
1.2.	Заслуженный учитель Российской Федерации
1.3.	Заслуженный деятель науки Российской Федерации
1.4.	Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации
1.5.	Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации
1.6.	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации
1.7.	Заслуженный работник культуры Российской Федерации
1.8.	Заслуженный художник Российской Федерации
1.9.	Заслуженный мастер спорта России
1.10.	Заслуженный тренер России
1.11.	Заслуженный мастер спорта России международного класса
1.12.	Мастер спорта России международного класса
1.13.	Мастер спорта России
1.14.	Гроссмейстер России

1.15.	Почетный спортивный судья России
2. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик	
2.1.	Народный учитель СССР
2.2.	Заслуженный мастер спорта СССР
2.3.	Заслуженный тренер СССР
2.4.	Мастер спорта СССР
2.5.	Мастер спорта СССР международного класса
2.6.	Заслуженный тренер РСФСР
2.7.	Гроссмейстер СССР
3. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
3.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
3.2.	Заслуженный деятель спорта
3.3.	Заслуженный деятель физической культуры
3.4.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
3.5.	Заслуженный тренер РСФСР
3.6.	Заслуженный учитель школы РСФСР
3.7.	Заслуженный учитель профессионально-технического образования
3.8.	Заслуженный мастер профессионально-технического образования
3.9.	Заслуженный работник профессионально-технического образования
3.10.	Заслуженный преподаватель
3.11.	Заслуженный работник высшей школы
3.12.	Заслуженный работник народного образования
3.13.	Заслуженный деятель высшей школы
3.14.	Заслуженный деятель науки и техники
3.15.	Заслуженный деятель науки
4. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
4.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
4.2.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
4.3.	Заслуженный деятель школы
4.4.	Заслуженный учитель школы
4.5.	Заслуженный учитель профессионально-технического образования
4.6.	Заслуженный мастер профессионально-технического образования
4.7.	Заслуженный работник профессионально-технического образования
4.8.	Заслуженный работник высшей школы
4.9.	Заслуженный деятель науки и культуры
4.10.	Заслуженный работник культуры
4.11.	Заслуженный деятель науки и техники
4.12.	Заслуженный деятель науки
4.13.	Заслуженный тренер
5. Почетные звания Республики Татарстан	
5.1.	Народный учитель Республики Татарстан
5.2.	Заслуженный учитель школы Республики Татарстан
5.3.	Заслуженный учитель Республики Татарстан
5.4.	Заслуженный деятель науки Республики Татарстан
5.5.	Заслуженный работник высшей школы Республики Татарстан

5.6.	Заслуженный работник физической культуры Республики Татарстан
5.7.	Заслуженный работник культуры Республики Татарстан
5.8.	Заслуженный тренер Республики Татарстан
Ведомственные (отраслевые) награды Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики	
1. Министерство образования и науки Российской Федерации (Министерство образования Российской Федерации)	
1.1.	Почетный работник общего образования Российской Федерации
1.2.	Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации
1.3.	Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации
1.4.	Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации
1.5.	Почетный работник науки и техники Российской Федерации
1.6.	Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации
1.7.	За развитие научно-исследовательской работы студентов
1.8.	Почетный работник физической культуры и спорта Российской Федерации
2. Министерство народного образования, Министерство просвещения СССР (РСФСР)	
2.1.	Значок "Отличник просвещения СССР"
2.2.	Значок "Отличник народного просвещения"
2.3.	Значок "Отличник профтехобразования СССР"
2.4.	Значок "Отличник профтехобразования РСФСР"
2.5.	Значок "Отличник физической культуры и спорта"

ПЕРЕЧЕНЬ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ НАГРАД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РЕСПУБЛИКИ
ТАТАРСТАН, СОЮЗА СОВЕТСКИХ СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ РЕСПУБЛИК,
СОЮЗНЫХ И АВТОНОМНЫХ РЕСПУБЛИК В СОСТАВЕ СОЮЗА СОВЕТСКИХ
СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ РЕСПУБЛИК, ЗА НАЛИЧИЕ КОТОРЫХ
ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ КУЛЬТУРЫ

№ п/п	Наименование государственной награды
1	2
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Народный артист Российской Федерации
1.2.	Народный художник Российской Федерации
1.3.	Заслуженный артист Российской Федерации
1.4.	Заслуженный работник культуры Российской Федерации
1.5.	Заслуженный художник Российской Федерации
2. Почетные звания Республики Татарстан	
2.1.	Народный артист Республики Татарстан
2.2.	Народный писатель Республики Татарстан
2.3.	Народный поэт Республики Татарстан
2.4.	Народный художник Республики Татарстан
2.5.	Заслуженный артист Республики Татарстан
2.6.	Заслуженный деятель искусств Республики Татарстан
2.7.	Заслуженный работник культуры Республики Татарстан
3. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик	
3.1.	Народный артист СССР
3.2.	Народный художник СССР
4. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
4.1.	Заслуженный пропагандист
4.2.	Народный артист
4.3.	Заслуженный артист
4.4.	Заслуженный деятель искусств
4.5.	Народный художник
4.6.	Заслуженный художник
4.7.	Народный писатель
4.8.	Заслуженный писатель

4.9.	Народный поэт
4.10.	Народный певец
4.11.	Народный акын
4.12.	Заслуженный журналист
4.13.	Заслуженный деятель культуры
4.14.	Заслуженный работник культурно-просветительной работы
4.15.	Заслуженный работник культуры
4.16.	Заслуженный библиотекарь
4.17.	Мастер прикладного искусства
4.18.	Заслуженный мастер народного творчества
4.19.	Заслуженный деятель науки
5. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
5.1.	Заслуженный строитель
5.2.	Народный артист
5.3.	Заслуженный артист
5.4.	Заслуженный деятель искусств
5.5.	Народный художник
5.6.	Заслуженный художник
5.7.	Народный писатель
5.8.	Заслуженный писатель
5.9.	Народный поэт
5.10.	Заслуженный журналист
5.11.	Заслуженный работник культуры
5.12.	Заслуженный библиотекарь
5.13.	Заслуженный деятель науки и культуры
5.14.	Заслуженный деятель науки и техники
5.15.	Заслуженный деятель науки

ПЕРЕЧЕНЬ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ НАГРАД, ЗА НАЛИЧИЕ КОТОРЫХ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ
СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ МЕДИЦИНСКИМ РАБОТНИКАМ

№ п/п	Наименование государственной награды
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Заслуженный врач Российской Федерации
1.2.	Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации
1.3.	Отличник здравоохранения Российской Федерации
2. Почетные звания Республики Татарстан	
2.1.	Заслуженный врач Республики Татарстан
2.2.	Заслуженный работник здравоохранения Республики Татарстан

ПЕРЕЧЕНЬ

ГОСУДАРСТВЕННЫХ НАГРАД, СПОРТИВНЫХ ЗВАНИЙ РОССИЙСКОЙ

ФЕДЕРАЦИИ, РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН, СОЮЗА СОВЕТСКИХ

СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ РЕСПУБЛИК, СОЮЗНЫХ И АВТОНОМНЫХ РЕСПУБЛИК

В СОСТАВЕ СОЮЗА СОВЕТСКИХ СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ РЕСПУБЛИК,

ЗА НАЛИЧИЕ КОТОРЫХ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО

ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

N п/п	Наименование почетного звания, спортивного звания, государственной награды
1	2
	1. Почетные звания, спортивные звания Российской Федерации
1.1.	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации
1.2.	Заслуженный мастер спорта России
1.3.	Заслуженный тренер России
1.4.	Почетный спортивный судья России
1.5.	Заслуженный мастер спорта России международного класса
1.6.	Мастер спорта России международного класса
1.7.	Мастер спорта России
1.8.	Гроссмейстер России
1.9.	Почетный спортивный судья России
	2. Почетные звания Республики Татарстан
2.1.	Заслуженный работник физической культуры Республики Татарстан
2.2.	Заслуженный тренер Республики Татарстан
	3. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик
3.1.	Заслуженный мастер спорта СССР
3.2.	Заслуженный тренер СССР
3.3.	Мастер спорта СССР
3.4.	Мастер спорта СССР международного класса
3.5.	Заслуженный тренер РСФСР
3.6.	Гроссмейстер СССР
	4. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик
4.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
4.2.	Заслуженный деятель спорта
4.3.	Заслуженный деятель физической культуры
4.4.	Заслуженный работник физической культуры и спорта

4.5.	Заслуженный тренер
5. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
5.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
5.2.	Заслуженный работник физической культуры и спорта

ПЕРЕЧЕНЬ

ГОСУДАРСТВЕННЫХ НАГРАД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РЕСПУБЛИКИ

ТАТАРСТАН, СОЮЗА СОВЕТСКИХ СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ РЕСПУБЛИК,

СОЮЗНЫХ И АВТОНОМНЫХ РЕСПУБЛИК В СОСТАВЕ СОЮЗА СОВЕТСКИХ

СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ РЕСПУБЛИК, ПО КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

№ п/п	Наименование почетного звания, государственной награды
1	2
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Заслуженный агроном Российской Федерации
1.2.	Заслуженный ветеринарный врач Российской Федерации
1.3.	Заслуженный зоотехник Российской Федерации
1.4.	Заслуженный мелиоратор Российской Федерации
1.5.	Заслуженный механизатор сельского хозяйства Российской Федерации
1.6.	Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации
2. Почетные звания Республики Татарстан	
2.1.	Заслуженный агроном Республики Татарстан
2.2.	Заслуженный ветеринарный врач Республики Татарстан
2.3.	Заслуженный животновод Республики Татарстан
2.4.	Заслуженный зоотехник Республики Татарстан
2.5.	Заслуженный мелиоратор Республики Татарстан
2.6.	Заслуженный механизатор сельского хозяйства Республики Татарстан
2.7.	Заслуженный работник сельского хозяйства Республики Татарстан
3. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик	
3.1.	Заслуженный работник сельского хозяйства СССР
4. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
4.1.	Заслуженный работник сельского хозяйства
4.2.	Заслуженный агроном
4.3.	Заслуженный инженер сельского хозяйства
4.4.	Заслуженный зоотехник
4.5.	Заслуженный работник животноводства
4.6.	Заслуженный животновод
4.7.	Заслуженный мастер животноводства
4.8.	Мастер животноводства

4.9.	Заслуженный механизатор сельского хозяйства
4.10.	Заслуженный механизатор
4.11.	Заслуженный мелиоратор
4.12.	Заслуженный ветеринарный врач
5. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
5.1.	Заслуженный работник сельского хозяйства
5.2.	Заслуженный агроном
5.3.	Заслуженный зоотехник
5.4.	Заслуженный животновод
5.5.	Заслуженный механизатор сельского хозяйства
5.6.	Заслуженный механизатор
5.7.	Заслуженный ветеринарный врач

Утверждено приказом

от 13 декабря 2018 г. №158-1/О

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ,
РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ, ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ
МАУ «СШ «СТРОИТЕЛЬ»,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПОДГОТОВКУ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих МАУ «СШ «Строитель» осуществляющих подготовку спортивного резерва (далее - Положение), определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

2. В Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) - минимальный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работников МАУ «СШ «Строитель», осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за

фактически отработанное время без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

3. Заработная плата (оплата труда) работника определяется исходя из:

должностных окладов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

II. ОПРЕДЕЛЕНИЕ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ, ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ МАУ «СШ «СТРОИТЕЛЬ»,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПОДГОТОВКУ
СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА

1. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры МАУ «СШ «Строитель» устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
Первый квалификационный уровень	13 617
Второй квалификационный уровень	13 815

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
Первый квалификационный уровень	13 956
Второй квалификационный уровень	14 130
Третий квалификационный уровень	14 308
Четвертый квалификационный уровень	14 839

2. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих МАУ «СП» «Строитель», устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
Первый квалификационный уровень	13 617
Второй квалификационный уровень	13 815
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
Первый квалификационный уровень	13 956
Второй квалификационный уровень	14 130
Третий квалификационный уровень	14 308
Четвертый квалификационный уровень	14 535
Пятый квалификационный уровень	14 721
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
Первый квалификационный уровень	14 911
Второй квалификационный уровень	15 104
Третий квалификационный уровень	15 301
Четвертый квалификационный уровень	15 502
Пятый квалификационный уровень	15 728
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
Первый квалификационный уровень	16 640
Второй квалификационный уровень	16 840
Третий квалификационный уровень	17 040

3. Соответствие должности и профессии работника квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих принимается согласно нормативным правовым актам федерального органа исполнительной власти.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

III. ПОРЯДОК

ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ

КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ, ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ

МАУ «СШ «Строитель»

1. Должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и МАУ «СШ «Строитель»; рассчитывается по формуле:

$$O_d = O \times \frac{H_f}{H_n},$$

где:

O_d - должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих МАУ «СШ «Строитель»;

H_f - фактическое количество часов работы работников МАУ «СШ «Строитель»; в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени;

H_n - норма часов (установленная для работника продолжительность рабочего времени) за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников;

O - размер базового оклада работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих МАУ «СШ «Строитель», принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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.

3. Выплаты за наличие государственных наград предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, 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, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих МАУ «СШ «Строитель»;

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

3.1. Перечень государственных наград, за наличие которых работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении к настоящему Положению.

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

4. Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных 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 МАУ «СПС «Строитель»;

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

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.

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.

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

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	Начальник отдела автоматизированной системы управления производством, начальник отдела автоматизации и

	инспектора фонда	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 информации, инженер по научно-технической информации, инженер по защите информации, специалист по защите информации, техник по защите информации	Заведующий научно-технической библиотекой, начальник отдела информации, начальник отдела научно-технической информации, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, инженер по научно-технической 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. Премияльные и иные поощрительные выплаты, доплаты 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.

5.1. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными нормативными актами МАУ «СШ «Строитель», коллективными договорами.

5.2. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих, рабочих культуры, общепромышленных 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.

V. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными 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).

2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными 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 МАУ «СШ «Строитель» на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

2.1. 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 общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих МАУ «СШ «Строитель»;

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) общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, общепрофессиональных должностей руководителей,

специалистов и служащих, принимаемая в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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.

Приложение
к Положению об условиях оплаты
труда 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

ПЕРЕЧЕНЬ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ НАГРАД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РЕСПУБЛИКИ
ТАТАРСТАН, СОЮЗА СОВЕТСКИХ СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ РЕСПУБЛИК,
СОЮЗНЫХ И АВТОНОМНЫХ РЕСПУБЛИК В СОСТАВЕ СОЮЗА СОВЕТСКИХ
СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ РЕСПУБЛИК, ПО КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ
ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Наименование государственной награды
1	2
1.	Почетные звания Российской Федерации
1.1.	Народный художник Российской Федерации
1.2.	Заслуженный архитектор Российской Федерации
1.3.	Заслуженный деятель искусств Российской Федерации
1.4.	Заслуженный деятель науки Российской Федерации
1.5.	Заслуженный землеустроитель Российской Федерации
1.6.	Заслуженный зоотехник Российской Федерации
1.7.	Заслуженный изобретатель Российской Федерации
1.8.	Заслуженный конструктор Российской Федерации
1.9.	Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации

1.10.	Заслуженный машиностроитель Российской Федерации
1.11.	Заслуженный работник бытового обслуживания населения Российской Федерации
1.12.	Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации
1.13.	Заслуженный работник пищевой индустрии Российской Федерации
1.14.	Заслуженный работник связи Российской Федерации
1.15.	Заслуженный работник текстильной и легкой промышленности Российской Федерации
1.16.	Заслуженный работник транспорта Российской Федерации
1.17.	Заслуженный рационализатор Российской Федерации
1.18.	Заслуженный сотрудник органов внутренних дел Российской Федерации
1.19.	Заслуженный спасатель Российской Федерации
1.20.	Заслуженный строитель Российской Федерации
1.21.	Заслуженный художник Российской Федерации
1.22.	Заслуженный экономист Российской Федерации
1.23.	Заслуженный энергетик Российской Федерации
1.24.	Заслуженный юрист Российской Федерации
2.	Почетные звания, государственные награды Республики Татарстан
2.1.	Народный учитель Республики Татарстан
2.2.	Народный художник Республики Татарстан
2.3.	Заслуженный архитектор Республики Татарстан
2.4.	Заслуженный деятель науки Республики Татарстан
2.5.	Заслуженный изобретатель Республики Татарстан
2.6.	Заслуженный машиностроитель Республики Татарстан
2.7.	Заслуженный работник высшей школы Республики Татарстан
2.8.	Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан
2.9.	Заслуженный работник легкой промышленности Республики Татарстан
2.10.	Заслуженный работник пищевой промышленности Республики Татарстан
2.11.	Заслуженный работник связи Республики Татарстан
2.12.	Заслуженный работник транспорта Республики Татарстан
2.13.	Заслуженный рационализатор Республики Татарстан
2.14.	Заслуженный сотрудник органов внутренних дел Республики Татарстан
2.15.	Заслуженный спасатель Республики Татарстан
2.16.	Заслуженный строитель Республики Татарстан
2.17.	Заслуженный экономист Республики Татарстан
2.18.	Заслуженный энергетик Республики Татарстан
2.19.	Заслуженный юрист Республики Татарстан
3.	Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик
3.1.	Народный архитектор СССР
3.2.	Заслуженный изобретатель СССР
3.3.	Заслуженный работник промышленности СССР
3.4.	Заслуженный строитель СССР
3.5.	Заслуженный работник транспорта СССР
3.6.	Заслуженный работник связи СССР
3.7.	Заслуженный специалист Вооруженных Сил СССР

4.	Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик
4.1.	Заслуженный работник промышленности
4.2.	Заслуженный энергетик
4.3.	Заслуженный машиностроитель
4.4.	Заслуженный работник пищевой индустрии
4.5.	Заслуженный полиграфист
4.6.	Заслуженный работник транспорта
4.7.	Заслуженный работник автотранспорта
4.8.	Заслуженный связист
4.9.	Заслуженный работник связи
4.10.	Заслуженный строитель
4.11.	Заслуженный работник бытового обслуживания населения
4.12.	Заслуженный работник службы быта
4.13.	Заслуженный работник коммунального хозяйства
4.14.	Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства
4.15.	Заслуженный работник коммунального и бытового обслуживания населения
4.16.	Заслуженный работник коммунально-бытовой службы
4.17.	Заслуженный деятель науки и техники
4.18.	Заслуженный деятель науки
4.19.	Заслуженный юрист
4.20.	Заслуженный инженер
4.21.	Заслуженный изобретатель
4.22.	Заслуженный рационализатор
4.23.	Заслуженный мастер
4.24.	Заслуженный экономист
4.25.	Заслуженный бухгалтер
4.26.	Заслуженный наставник (работающей, рабочей) молодежи
5.	Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик
5.1.	Заслуженный работник промышленности
5.2.	Заслуженный машиностроитель
5.3.	Заслуженный работник медицинской промышленности
5.4.	Заслуженный работник транспорта
5.5.	Заслуженный шофер
5.6.	Заслуженный водитель
5.7.	Заслуженный связист
5.8.	Заслуженный работник связи
5.9.	Заслуженный строитель
5.10.	Заслуженный работник торговли и общественного питания
5.11.	Заслуженный работник торговли
5.12.	Заслуженный работник бытового обслуживания населения
5.13.	Заслуженный работник службы быта
5.14.	Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства
5.15.	Заслуженный деятель науки и культуры
5.16.	Заслуженный деятель науки и техники

5.17.	Заслуженный деятель науки
5.18.	Заслуженный юрист
5.19.	Заслуженный работник милиции
5.20.	Заслуженный техник
5.21.	Заслуженный инженер
5.22.	Заслуженный изобретатель
5.23.	Заслуженный рационализатор
5.24.	Заслуженный экономист
5.25.	Заслуженный бухгалтер
5.26.	Заслуженный работник народного хозяйства
5.27.	Заслуженный рационализатор и изобретатель

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома


Самченко О.И.
«20» 01 2023г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

МАУ «СШ «Строитель»


Р.А. Халилов.
«20» 01 2023г.

Соглашение по охране труда.

Администрация и профсоюзный комитет МАУ «СШ «Строитель» заключили настоящее соглашение о том что в течении на 2023года руководство спортивный школы обязуется провести следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Количество	Сроки	Ответственный
1	Обеспечение теплом согласно нормативам		август	Зам. директора Минлибаев Э.М. Зам.директора Орлов А.М. Черник И.Д.
2	Обеспечить обслуживающий персонал необходимым инвентарем		Ежеквартально	Зав. складом И.В. Опарина Н.И. Гизатулина
3	Докупить спортивное оборудование и инвентарь	3 отделения	август	Администрация
4	Обеспечить обслуживающий персонал моющими средствами, перчатками и рукавицами		Ежеквартально	Зав. Складом И.В. Опарина Н.И. Гизатулина
5	Укомплектовать аптечки и мед.сумку	4 шт	Ежеквартально	Мед.сестра: Мингалимова А.З.
6	Проходить необходимый мед. осмотр	94 чел	Апрель	Мед.сестра: Мингалимова А.З.
7	Провести ремонтные работы		Июнь	Минлибаев Э.Р. Орлов А. М. Черник И.Д.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАУ «СШ «Строитель»

Халилов Р.А

« 20 »

2023г.

**Список
категорий работников с ненормированным рабочим днем, дающим
право на ежегодный дополнительный отпуск.**

Заместитель директора	3 календарных дней
Главный бухгалтер	3 календарных дней
Инструктор-методист ФСО	3 календарных дней
Старший инструктор- методист ФСО	3 календарных дней

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников

Председатель профкома

 /Самченко О.И.

« 20 »

01

2023г.

Лист согласования к документу № 230 от 25.10.2024
Инициатор согласования: Халилов Р.А. Директор
Согласование инициировано: 25.10.2024 10:44

Лист согласования			Тип согласования: последовательное	
N°	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Халилов Р.А.		 Подписано 25.10.2024 - 10:44	-