

Письмо ТКУ РИЗН по

г. Нефтекамск

зарегистрировано 25.10.2023г.

регистрационный номер 50

Директор



Л.Ю. Анисова.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования Спортивная школа
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан
(МБУ ДО СШ)
на 2023-2026 годы

От Работодателя:

Директор МБУ дополнительного
образования Спортивная школа
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан

И.В. Киселёв



От Работников:

Председатель общего собрания
работников МБУ дополнительного
образования Спортивная школа
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан

Я.С. Вайтина



Утвержден на общем собрании работников МБУ дополнительного образования
Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики
Башкортостан " 23 " октября 2023 г.

г. Нефтекамск, 2023 год

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (далее – МБУ ДО СШ) на 2023-2026 годы (далее – коллективный договор) является правовым актом, заключенным между работниками и работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан в целях регулирования социально-трудовых отношения в организации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель – муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан в лице директора Киселева Ивана Викторовича, действующий на основании Устава именуемый (далее – Работодатель) и работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (далее – Работники), представленные Общим собранием работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан в лице председателя общего собрания работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан Вайтиной Я.С.(далее – Общее собрание работников МБУ ДО СШ).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством;

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают Общее собрание работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан единственным полномочным представителем интересов Работников, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях и порядке, которые установлены действующим законодательством, интересы всех Работников.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с советом учреждения.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ путем ведения коллективных переговоров, урегулирования разногласий, обсуждение в подразделениях учреждения, доработка проекта, утверждение вносимых изменений и дополнений на общем собрании Работников и последующей регистрацией.

Настоящий коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством и действующими соглашениями (ст. 44 ТК РФ).

1.7. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками организации, локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

1.8. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса, необходимую для этого информацию.

1.9. Работодатель обязуется раз в год отчитываться перед Работниками, совет учреждения организацией о выполнении коллективного договора и результатах финансово-экономической деятельности учреждения.

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

1.10. Работодатель обязуется, не позднее месяца после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора всех Работников учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (в том числе, путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц, через информационные стенды, многотиражную газету и др.) (ст. 68 ТК РФ).

1.10. Работодатель обязуется, не позднее месяца после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора всех Работников учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (в том числе, путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц, через информационные стенды, многотиражную газету и др.) (ст. 68 ТК РФ).

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений между работниками и работодателем регулируются законодательством РФ, отраслевым и республиканским соглашением.

При регулировании трудовых отношений Работодатель применяет профессиональные стандарты по мере утверждения их Минтрудом России. Если требования к квалификации, которая необходима работнику для выполнения определенной трудовой функции, установлены Трудовым кодексом, федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами, а так же если по занимаемой должности (профессии, специальности) предусмотрено предоставление компенсаций, льгот и либо ограничений.

Для остальных работников профессиональные стандарты носят рекомендательный характер.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения Работника, если окажется, что он не соответствует им.

При несоответствии Работника требованиям профессионального стандарта в части требований к образованию и стажу работодатель использует право проведения аттестации с участием Общего собрания работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан. По рекомендации или решению аттестационной комиссии работники, не имеющие специальной подготовки либо стажа, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и полностью возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности наравне с лицами, имеющими специальную подготовку и стаж работы.

По работникам, которые уже работают в данной должности и не соответствуют профессиональным стандартам, Работодатель обязуется:

- перевести с его согласия Работника на другую должность, профессиональному стандарту которой соответствует квалификационный уровень Работника.

2.2. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда.

В этих целях:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности организации повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и окладов ниже установленных;

- обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения муниципальной программы в пределах выделенных ассигнований;

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

- создавать условия для роста производительности труда, и освоения передового опыта, достижений науки и техники;

- создавать условия для обеспечения полной занятости Работников;

- создавать условия, обеспечивающие деятельность общего собрания работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (в случае, если он будет образован) в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями, настоящим коллективным договором;

- сотрудничать с общим собранием работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан, своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников посредством переговоров;

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- своевременно выполнять предписания, представления надзорных и контрольных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном действующими законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием Работодателя, его должностных лиц, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае спора судом (ст. 237 ТК).

2.2.2. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

- учета мнения общего собрания работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

- проведения с общим собранием работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получения от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждения с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждения с общим собранием работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск

Республики Башкортостан планов социально-экономического развития учреждения;

- участия в разработке и принятии коллективного договора;
- в иных формах, определенных ТК РФ, иными законами, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.2.3. Представлять Общему собранию работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан информацию:

- для ведения коллективных переговоров в целях заключения коллективного договора не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- о выполнении обязательств по коллективному договору, а также принятых в организации социальных программах;
- о реорганизации или ликвидации учреждения;
- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации Работников;
- об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- о существенных изменениях условий труда Работников;
- о предстоящем (в том числе массовом) высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными законами, учредительными документами учреждения.

2.3. Общее собрание работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда;
- представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем на основании Положения о трудовых спорах (Приложение № 6);
- вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- принимать участие в решении вопросов, касающихся распределения жилья;
- участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов с целью защиты социально-трудовых прав работников;

- регулярно осуществлять контроль за выполнением коллективного договора и соблюдением законодательства о труде, об охране труда и экологической безопасности;

- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

2.4. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории учреждения;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.4.1. Работодатель имеет право:

2.4.2. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.4.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.4.4. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.4.5. Принимать локальные нормативные акты;

2.4.6. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них;

2.4.7. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя.

2.5. Общее собрание работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан имеет право:

2.5.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по трудовым вопросам:

- для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;

- для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, а также принятых в организации социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);
- о реорганизации или ликвидации организации;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации Работников;
- о существенных изменениях условий труда Работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.5.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.5.3. Оказывать консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам.

2.6. Работник имеет право на:

2.6.1. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.6.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.6.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.6.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.6.8. Участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором формах;

2.6.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.6.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через общее собрание работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.6.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, способами;

2.6.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.6.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК Российской Федерации;

2.6.14. Обязательно социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ СО СПОРТСМЕНАМИ, С ТРЕНЕРАМИ-ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ, СТАРШИМИ ТРЕНЕРАМИ-ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными актами.

3.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с Работником, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

По соглашению сторон трудовые договора со спортсменами могут заключаться на неопределенный срок, а также срочные трудовые договоры.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами-преподавателями в случаях и в порядке, установленных трудовым законодательством.

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

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

При заключении трудового договора с тренерами-преподавателями, в него помимо условий, предусмотренных ст.57 ТК РФ, включаются также условия, определенные ст.348.2 ТК РФ и ст.348.12 ТК РФ.

3.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, действующими в организации, регламентирующими трудовые отношения.

При приеме на работу тренеров-преподавателей и в период действия трудового договора Работодатель обязан знакомить их под роспись с нормами,

утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утвержденными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров Работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью тренеров-преподавателей.

3.6. При заключении трудового договора по соглашению сторон в нем может быть предусмотрено условие об испытании в целях проверки соответствия Работника поручаемой работе. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель вправе до истечения испытательного срока расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

3.7. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, в порядке ст.74 ТК РФ.

О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ)

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

В случае изменения объёма нагрузки на новый год Работодатель обязан письменно уведомить Работника не позднее, чем за 2 месяца до момента изменения нагрузки и внести соответствующие изменения в трудовой договор с Работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

При установлении тренерам-преподавателем, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность в группах. Объем нагрузки, установленный тренерам - преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.3.8.

Объем нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.8. Уменьшение или увеличение нагрузки работников в течение года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны в случаях только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановления (по решению суда) на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения нормы рабочего времени по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

3.9. Работодатель заключает письменные договоры о полной материальной ответственности с Работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

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

Раздел 4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Работодатель:

4.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

4.2. Осуществляет прием и увольнение Работников в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Не допускает нарушения трудового законодательства, предоставляет льготы гарантии, поощряет за успехи в работе, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке Работника о трудовой деятельности, трудовом стаже и поощрениях.

4.4. Согласовывает с общим собранием работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан приказы, положения и мероприятия по вопросам оплаты труда, материального поощрения, сокращения штатов или численности Работников, охраны труда, развития социальной сферы и в иных случаях, предусмотренных ТК РФ и иными законами.

4.5. Осуществляет подготовку МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан к новому учебному году.

4.6. Не требует от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностными инструкциями, тарифно-квалификационными характеристиками.

4.7. Стороны согласились с тем, что общее собрание работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан:

4.7.1. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

4.7.2. Участвует в работе комиссии по приему учреждения к новому учебному году.

4.7.3. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение Работников, присвоения почетных званий.

4.7.4. При создании комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров включает в его состав представителя общего собрания работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

4.8. Общее собрание работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан обязуется:

4.8.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений;

4.8.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей;

4.8.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками;

4.8.4. Обеспечивать защиту и представительство Работников - в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем;

4.8.5. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

4.8.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

Раздел 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель совместно с общим собранием работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан планирует и осуществляет мероприятия по повышению квалификации Работников.

5.2. Работодатель обязуется:

5.3. Повышать квалификацию Работников не реже чем один раз в четыре года.

5.4. На период прохождения курсов повышения квалификации сохранять за Работниками место работы и среднюю заработную плату.

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

Раздел 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ дополнительного образования Спортивная школа ГО г. Нефтекамск, расписанием, годовым календарным планом, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем по согласованию с представителем общего собрания работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан, а также условиями трудового договора.

6.1.1. Продолжительность рабочего времени для Работников учреждения, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

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

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров минимальных размеров ставок заработной платы работников, окладов (должностных окладов) работников учреждений на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, установленную [Приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", являющуюся нормируемой частью педагогической работы, или деления полученного произведения на установленную норму часов тренерской работы (тренерской нагрузки) за ставку заработной платы в размере 24 часа в соответствии с Трёхсторонним отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта российской федерации на 2021 - 2023 годы (утв. Министерством спорта Российской Федерации, Общественной организацией "Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации", Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Ассоциация работодателей в сфере физической культуры, спорта, фитнес и спортивной индустрии" 13.08.2021 г.), а при оплате по нормативам - путем умножения числа обучающихся на норматив оплаты за одного обучающегося,

установленный в процентах, на размер ставки заработной платы и деления полученного результата на 100 процентов.

6.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается Работникам в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя с оплатой не менее чем в двойном размере.

За работу в выходной и нерабочий день Работнику по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Порядок привлечения тренеров - преподавателей в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается приказом Руководителя учреждения.

6.5. Работникам, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, согласно графику, утвержденному с учетом мнения общего собрания работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с оплатой отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Директору, заместитель директора, старшему инструктору - методисту, инструктору - методисту, старшему тренеру - преподавателю, тренеру – преподавателю, социальному педагогу, педагогу – психологу, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня в соответствии с 334 ТК РФ, с постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках", согласно графику, утвержденному с учетом мнения общего собрания работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с оплатой отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

6.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также вызов из отпуска допускается только с согласия Работника и в порядке, установленном ТК РФ. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного

или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

6.8. Работодатель предоставляет вновь принятым Работникам очередной отпуск в полном размере с полной оплатой по истечении шести месяцев с момента приема на работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

6.9. Работодатель обязуется предоставлять Работникам отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- при сопровождении детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в связи с рождением ребёнка – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим инвалидам – 2 дня;

Раздел 8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

8.1. В области оплаты труда стороны договорились:

8.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан, и Положением об оплате труда работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (Приложение №2).

8.1.2. В структуру оплаты труда работников учреждения включаются размер оклада (должностного оклада), выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера.

8.1.3. К размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работника учреждения по соответствующим ПКГ руководителем учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты (Приложения №2).

8.1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (Приложение №2) и Положением о материальном стимулировании работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (Приложение №3). Данные Положения утверждаются Работодателем по согласованию с Работниками на общем собрании работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан. Объем средств, направляемых учреждением на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за ученую степень или почетное звание;
- выплаты молодым специалистам;
- повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- премиальные выплаты (Приложения №2,3).

8.1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права.

Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта среди инвалидов;
- тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за имеющих в составе учебных групп обучающихся из числа подростков, состоящих на учете в инспекциях по делам несовершеннолетних городских отделов внутренних дел;
- специалистам, работающим в сельской местности и рабочих посёлках, устанавливается доплата к должностному окладу в размере 25% в соответствии с законодательством Республики Башкортостан;
- доплата за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов осуществляется в размере 20 % к установленному окладу (должностному окладу), часовой ставке;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни повышенная оплата или предоставление другого дня отдыха производится в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, доплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится;
- доплата за совмещение профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работ. В соответствии со ст. 151 Трудового Кодекса РФ размер доплаты приказом руководителя учреждения с письменного согласия работника с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, но не менее 10% от должностного оклада замещаемого;
- оплата за расширение зон обслуживания или увеличения объёма работ устанавливается по решению руководителя учреждения в соответствии со ст. 151 Трудового Кодекса РФ в абсолютной величине или в процентах от

среднемесячного фонда оплаты труда работника. Размер доплаты не должен превышать 50% от среднемесячного фонда оплаты труда работника;

- к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

8.1.4. При разработке и внесении изменений в положение об оплате труда работников условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в предыдущем Положении об оплате труда работников.

8.1.5. При изменении типа учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8.1.6. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 01 и 16 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.1.7. Заработная плата выплачивается перечислением на указанный работником счёт в банке.

8.1.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

8.1.9. Тренерам-преподавателям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух группах, устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом объема дополнительной работы.

8.1.10. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

8.1.11. Оплата труда тренерско-педагогического состава в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

8.1.12. За тренерско-педагогическим составом, привлекаемым в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей,

в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения тренерского состава (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

8.1.13. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

8.1.14. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

8.1.15. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

8.1.16. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

8.1.17. Работодатель ежемесячно выдает работникам расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения общего собрания работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

Раздел 9. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

9.2. Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

9.3. Работодатель обязуется:

- оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;
- работникам учреждения в пределах лимита бюджетных обязательств и при наличии экономии средств на основании заявления работника и по решению Работодателя (руководителю учреждения на основании распоряжения учредителя) выплачивается материальная помощь.

Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться в следующих случаях:

- смерти работника, его близких родственников (супруг(а), дети, родители) на основании свидетельства о смерти при предоставлении соответствующих документов, подтверждающих родство в размере 2000 (двух тысяч) рублей;

- при рождении ребёнка на основании свидетельства о рождении в размере 2000 (Двух тысяч) рублей;

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов из соответствующих органов в размере до 15 000 (Пятнадцати тысяч) рублей;

- при заключении брака в размере 1000 (Одной тысячи) рублей;

- на приобретение медикаментов и лечение себя и близких родственников (супруг(а), дети, родители) в размере до 15 000 (Пятнадцати тысяч) рублей;

- малообеспеченным и низкооплачиваемым работникам в размере до 15 000 (Пятнадцати тысяч) рублей;

- молодым специалистам и студентам, обучающимся заочно в размере до 2000 (Двух тысяч) рублей;

- с юбилейной датой рождения работникам достигшим возраста 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и каждые следующие 5 лет со дня рождения в размере до 2000 (Двух тысяч) рублей;

- бывшим работникам учреждения, участникам ВОВ, инвалидам, ветеранам труда, пенсионерам на погребение (может выплачиваться близким родственникам бывшего сотрудника на основании заявления и документов, подтверждающих родство) в размере 2000 (Двух тысяч) рублей.

В случае смерти работника членам его семьи (супругу(е), детям, родителям) может быть выплачена материальная помощь на основании заявления одного из членов семьи.

Материальная помощь носит единоразовый характер. В отдельных случаях руководитель учреждения вправе принимать решение о выплате материальной помощи по другим основаниям в размере не превышающем двухкратного месячного фонда оплаты труда.

Выплата материальной помощи производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок и не учитывается при исчислении среднего заработка.

9.4. На время командировки за работником сохраняется средняя заработная плата.

9.5. При командировании работников за счёт внебюджетных средств не ограничиваться нормами возмещения командировочных расходов на территории Российской Федерации.

9.6. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- ставить в известность Работника об изменении существенных условий труда: систем и размеров оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), разряда работы, совмещения профессий и других, не позднее, чем за два месяца.

- не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы.

- наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Стороны коллективного договора строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с Положением об организации работы по охране труда Учреждения и действующим законодательством по охране труда, экологической безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право Работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 218 ТК РФ) и выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, соблюдения экологической безопасности, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц согласно плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков и недопущению повышения их уровней на 2023 – 2024 гг. (Приложение № 4), разработанного совместно с Общим собранием работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан

9.2. Знакомить Работников при поступлении на работу с требованиями по охране труда, проводить с Работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях на производстве, обеспечить проверку знаний Работников по охране труда на начало учебного года.

9.3. Создать условия для работы ответственного лица по охране труда, экологической безопасности, обеспечив его правилами, инструкциями, журналами инструктажа, другими нормативными и справочными материалами по охране труда, а также обеспечить освобождение его от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения по охране труда.

9.4. Осуществляет управление охраной труда. Предоставляет ответственному лицу по охране труда организации свободное от работы время, не менее 2 часов в неделю, для выполнения возложенных на него обязанностей с сохранением среднего заработка, проводит обучение и проверку знаний по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения, материально и морально стимулирует их работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

9.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в

соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

9.6. Проводить совместно с Общим собранием работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством путем формирования комиссии в порядке ст.229 ТК РФ и вести их учет. Создает условия уполномоченным лицам по охране труда организации для осуществления контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, за возмещением вреда, причиненного здоровью Работников, а также для участия в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

9.7. Обеспечивать приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами работникам спец. одежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих средств, согласно перечню профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение №5).

9.8. Обеспечить условия труда для организации питания Работников, оборудовать для них комнаты отдыха и личной гигиены.

9.9. Ежегодно проводить замеры сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

9.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. При понижении температуры ниже 17°C (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению Общего собрания работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14°C в помещении рабочий день прекращаются.

9.11. Организовать санитарно-бытовое обеспечение и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда. Работодатель организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), получение необходимых документов, подтверждающих, что работник не состоит на учете в психиатрических и наркологических диспансерах, внеочередных медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

9.12. С целью предотвращения случаев ВИЧ-инфекции среди Работников и членов их семей учреждение проводит информационно-образовательную компанию, которая включает:

- распространение информации по ВИЧ-инфекции среди Работников;
- включение информации по ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;
- проведение мероприятий направленных на информирование и обучение сотрудников вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа.

- недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных Работников, признание права на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

9.13. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах Работников с участием общего собрания работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

9.14. Обеспечить Работников медицинской аптечкой с необходимым минимумом медикаментов и препаратов. Установить место нахождения аптечки – приемная.

9.15. Участвовать на паритетных началах совместно с Общим собранием работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан в рассмотрении споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств по охране труда и экологической безопасности, установленных коллективным договором.

9.16. Возмещает расходы на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

Общее собрание работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан обязуется:

9.17. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем законодательства об охране труда и экологической безопасности.

9.18. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу Работникам спец. одежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

9.19. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

9.20. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.

9.21. Избрать уполномоченного по охране труда.

9.22. Принимать участие в создании и работе совместной комиссии по охране труда.

9.23. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве с Работниками.

9.24. В случае непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников требовать от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Обращаться к Работодателю с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

9.25. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9.26. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для Работников и проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

Стороны:

9.27. Проводить мероприятия:

- по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака;

- по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»;

- включить в режим рабочего дня (Правила внутреннего трудового распорядка) производственную гимнастику для поддержания умственной и физической работоспособности Работников.

9.28. Признают, что решения Общего собрания работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан по вопросам безопасности труда и охраны здоровья работников обязательны к рассмотрению и выполнению Работодателем.

9.29. Договорились об организации обучения и проверки знаний по охране труда Работников, руководителей и специалистов, уполномоченных лиц и членов комиссии по охране труда в сроки, установленные нормативными и локальными правовыми актами по охране труда.

9.30. Обязуются регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и иных мероприятий по охране труда.

Раздел.10. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

10.1. Работник обязуется соблюдать антикоррупционную политику работодателя, направленную на противодействие коррупции в учреждении и получение сведений о возможных фактах коррупционных правонарушений.

10.2. Под действие антикоррупционной политики подпадают все работники учреждения, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

10.3. Под коррупцией стороны понимают злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение деяний, указанных выше, от имени или в интересах юридического лица

10.4. В целях предупреждения и противодействия коррупции работник обязан в том числе:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени работодателя. Не совершать и по возможности предотвращать возможные коррупционные правонарушения;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени работодателя;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Работодателя о случаях склонения Работник к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;

- Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании антикоррупционной политики и законодательства Российской Федерации. Незамедлительно сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникновении у работника конфликта интересов.

10.5. Порядок уведомления работодателя о случаях склонения Работника к совершению коррупционных правонарушений или ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений, а также меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях, предусмотрены в Порядке уведомления о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений. Утвержденного приказом руководителя МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

10.6. Работнику известно, что за совершение коррупционных правонарушений он несет уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, а в случаях, предусмотренных зарубежным антикоррупционным законодательством, ответственность, предусмотренную антикоррупционным законодательством страны, в которой работодатель зарегистрирован или с которой он связан иным образом.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников МБУ дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан;

11.2. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

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

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

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания;

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора;

11.7. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют трудовой распорядок муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (далее - Учреждение) и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и уставом Учреждения в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников.

1.3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах и должностных обязанностях.

1.4. Правила внутреннего распорядка вывешиваются в учреждении на видном месте.

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Приём на работу работников осуществляется в соответствии со ст. 65 ТК РФ по трудовому договору (контракту). Порядок приёма, перемещения и увольнения работников определяется нормами действующего трудового законодательства с учётом специфики для отдельных категорий работников, установленный в законодательном порядке и Уставом Учреждения.

2.2. При приёме на работу в Учреждение необходимо предоставить следующие документы: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица,

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

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

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

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

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.4. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ч. 2, ст. 67 ТК РФ).

2.5. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

Сведения о работе по совместительству по желанию работника вносятся в трудовую книжку по основному месту работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.6. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка председателя хранится в отделе кадров администрации городского округа город Нефтекамск.

2.7. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, руководитель Учреждения обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, трудового договора, справка о наличии (отсутствия) судимости, согласия на обработку персональных данных

работника, должностной инструкции и личной карточки.

2.9. Личные дела работников должны храниться не менее 75 лет.

2.10. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом о Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.11. Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции руководителя Учреждения.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.12. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме и оформляется соответствующим приказом руководителя Учреждения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора без согласия работника возможно лишь в случаях, предусмотренных ст.ст.72.2., 73 и 74 ТК.

Руководитель Учреждения не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в учреждении в случаях, связанных с изменениями в организации учебного процесса и труда (изменение числа групп, количества учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицируемых как изменение существенных условий труда.

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.

2.13. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.14. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

2.15. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

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

2.17. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом руководителя Учреждения письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ).

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

Независимо от причины прекращения трудового договора руководитель Учреждения обязан:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, части статьи, пункта статьи ТК РФ, послужившей основанием прекращения трудового договора;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку;
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

2.18. Днем увольнения считается последний день работы.

2.19. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2, в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним и в трудовой книжке.

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник имеет право:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- на работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда, полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников, а также премирование по результатам работы;

- отдых, который обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней и оплачиваемых ежегодных отпусков;

- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации;

- совмещение работы по профессии и должности, по которым устанавливается доплата;

- возмещение ущерба, причиненного вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;

- объединение в профессиональные союзы;

- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

- пособие по социальному страхованию, иные выплаты в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.

3.2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством;

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка, работать честно и добросовестно;

- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, сообщать об отсутствии на работе по уважительной причине;

- повышать качество выполняемой работы, не допускать упущений в ней, проявлять инициативу, направленную на достижение высоких результатов труда;

- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход работы;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию и отчетность;

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;

- неукоснительно соблюдать требования и правила охраны труда и обеспечению безопасности. Незамедлительно сообщать председателю или непосредственному руководителю о всех случаях травматизма, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества. Соблюдать правила противопожарной безопасности и электробезопасности;

- содержать свое рабочее место, оборудование и инвентарь в исправном (работоспособном) состоянии, поддерживать чистоту и порядок на рабочем

месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

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

- обеспечить охрану жизни и здоровья граждан и детей во время тренировочных занятий, соревнований, экскурсий, турпоходов и т.д., о всех случаях травматизма и в случае экстремальных ситуаций незамедлительно принимать меры и сообщать администрации;

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Основные права и обязанности Работодателя состоят в следующем:

4.1.1. Работодатель имеет право:

4.1.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

4.1.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4.1.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

4.1.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством, коллективным договором.

4.1.1.6. Принимать локальные нормативные акты с учетом мнения или по согласованию с Общим собранием работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан в порядке, установленном трудовым законодательством;

4.1.1.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.1.2. Работодатель обязан:

4.1.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

4.1.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (контрактом);

4.1.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

4.1.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

4.1.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

4.1.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;

4.1.2.8. Предоставлять Общему собранию работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

4.1.2.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.1.2.10. Выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4.1.2.11. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

4.1.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством;

4.1.2.13. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором.

4.2. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Иные правила отстранения могут устанавливаться федеральными законами.

4.4. Прочие права и обязанности работодателя определяются коллективным договором, а в отношении конкретных работников - заключенным с ними трудовыми договорами и соглашениями к трудовым договорам.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. В Учреждении установлена 5-дневная рабочая неделя - для административного и обслуживающего персонала, для спортсмена-инструктора - шестидневная рабочая неделя.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на один час в дни накануне нерабочих праздничных дней.

Выходными днями у работников с 5-ти дневной рабочей неделей устанавливаются суббота и воскресенье.

Выходными днями у работников с 6-ти дневной рабочей неделей устанавливается воскресенье.

Время начала работы – 09.00 часов, время окончания работы – 18.00 часов. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 13.00 до 14.00 часов. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается равной 40 часам в неделю.

5.1.1. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника, по письменному приказу руководителя Учреждения. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по соглашению сторон. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с Общим собранием работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан с учетом необходимости нормальной работы учреждения.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Предоставление отпуска руководителю оформляется распоряжением администрации городского округа город Нефтекамск.

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 (ст. 125 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если он не уведомлен своевременно (не позднее, чем за 14 дней) о времени его отпуска.

5.4. Работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению график работы;
- в помещении и на территории учреждения курить, выражаться нецензурной бранью, приносить и распивать спиртные напитки.

5.5. Запрещается:

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

6. ВЗЫСКАНИЯ И ПООЩРЕНИЯ

6.1. Дисциплинарные взыскания. За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности и применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

6.2. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.3. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.4. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.5. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

Законодательством могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания. Помимо оснований прекращения трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом, основаниями для увольнения тренера по инициативе работодателя до истечения срока действия трудового договора являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью занимающегося, воспитанника;
- 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения.

6.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

6.8. 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 Профсоюза.

6.9. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.10. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

6.11. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

6.12. Поощрения и иные виды стимулирования за успехи в работе. За добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей применяются следующие виды поощрений и иных мер стимулирующего характера:

- объявление благодарности;
- награждением Почетными грамотами;
- выплата надбавок/доплат;
- выплата премии.

6.13. К работнику могут быть одновременно применены меры материального и морального поощрения. Применяемые меры поощрения объявляются посредством издания приказа.

6.14. Начисление и выплата премий, надбавок и доплат производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников.

6.15. Поощрения оформляются в приказе (распоряжении) Работодателя и объявляются Работнику.

6.16. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоением почетного звания, награждаются именными медалями, знаками отличия.

7. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

7.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального защиты Российской Федерации, предписания органов трудовой инспекции по охране труда.

7.2. Руководитель Учреждения при обеспечении мер по охране труда руководствуется Трудовым кодексом РФ, Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо

недопущению повышения их уровней» и иными нормативными правовыми актами.

7.3. Все работники обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

7.4. Руководитель обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

7.5. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка являются обязательными для всех Учреждения.

Башкортостан
Республикаһының
Нефтекама калаһы
кала округы
хакимиәте



Администрация
городского округа
город Нефтекамск
Республики
Башкортостан

КАРАР

25 апрель 2023 й. № 701

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25 апреля 2023 г.

Об утверждении положения об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Спортивная школа городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан

В соответствии с Федеральным законом от 30 апреля 2021 г. № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 г., протокол № 11), Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 г. № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 г. № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан» (с последующими изменениями), Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 17 ноября 2014 г. № 515 «Об оплате труда работников государственных учреждений структурно-спортивной направленности, подведомственных Министерству физической культуры, спорта и туризма Республики Башкортостан» (с последующими изменениями), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (приложение № 1).

01011 *

2. Утвердить Положение о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (приложение № 2).

3. Утвердить Положение о премировании руководителя бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (приложение № 3).

4. Утвердить критерии оценки эффективности деятельности руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан, рекомендуемые для установления персонального повышающего коэффициента (приложение № 4).

5. Утвердить критерии эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (приложение № 5).

6. Информационно-аналитическому отделу:

1) опубликовать настоящее постановление в общественно-политической газете «Красное знамя» в течение 7 рабочих дней после дня подписания;

2) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по социальным вопросам.

Глава администрации



[Handwritten signature]



Э.С. Валиев

ВЕРНО
начальник отдела докумен-
тационного обеспечения
«26» апреля 2011 г.
Подлинник документа на-
ходится в администрации городского
округа Нефтекамск Республики Башкортостан
в деле № 01-22/38

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан
от 25.04.2023 № 701

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивная школа городского округа
город Нефтекамск Республики Башкортостан
(далее - положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и государственных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с последующими изменениями), Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 г. № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 г. № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан» (с последующими изменениями), Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 17 ноября 2014 г. № 515 «Об оплате труда работников государственных учреждений физкультурно-спортивной направленности, подведомственных Министерству молодежной политики и спорта Республики Башкортостан» с изменениями, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах трудовой деятельности.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, и коэффициенты для определения размеров окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- порядок определения размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ;

- наименования и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях, утверждённым Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (с последующими изменениями);

- наименования и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях, утверждённым Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (с последующими изменениями);

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, условия осуществления им компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Руководитель учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании труда работников.

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников рассчитываются с учётом базовых единиц, устанавливаемой Постановлением Правительства Республики Башкортостан, и отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим ПКГ, утверждённым приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 (с последующими изменениями), от 29 мая 2008 г. № 247н (с последующими изменениями), от 27 февраля 2012 г. № 165н, от 17 июля 2008 г. № 339н.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим ПКГ, утверждённым Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, с учётом требований к уровням профессиональной подготовки и квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Размеры окладов (должностных окладов) работников по должностям, не включённым в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения.

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учёта премиальных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (базовой)

премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до её введения, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров минимальных размеров ставок заработной платы работников, окладов (должностных окладов) работников учреждений на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, установленную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", являющуюся нормируемой частью педагогической работы, или деления полученного произведения на установленную норму часов тренерской работы (тренерской нагрузки) за ставку заработной платы в размере 24 часа в соответствии с Трехсторонним отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта российской федерации на 2021 - 2023 годы (утв. Министерством спорта Российской Федерации, Общественной организацией "Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации", Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Ассоциация работодателей в сфере физической культуры, спорта, фитнес и спортивной индустрии" 13.08.2021 г.), а при оплате по нормативам - путем умножения числа занимающихся на норматив оплаты за одного занимающегося, установленный в процентах, на размер ставки заработной платы и деления полученного результата на 100 процентов.

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда. 1.11. Оплата труда работника, занятого по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определённых трудовым договором.

Оплата труда работника на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.12. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и согласовывается с его учредителем.

1.13. Лица, кроме медицинских работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в

порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.14. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС) или профессиональным стандартам.

1.15. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан, бюджета городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан и средств от иной приносящей доход деятельности.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определённых уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, должности, отнесённые к ПКГ "Должности работников физической культуры и спорта" или ПКГ "Должности работников учреждений образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)".

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определённых уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.17. Руководитель учреждения несёт ответственность своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. В структуру оплаты труда работников учреждения включены размер оклада (должностного оклада), выплаты стимулирующего характера (приведены в разделе 11 настоящего Положения) и выплаты компенсационного характера (приведены в разделе 10 настоящего Положения).

2.2. К размеру оклада (должностного оклада), минимальной заработной платы работника учреждения по соответствующим руководителем учреждения могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

а) персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении

показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учётом показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0;

б) повышающий коэффициент – тренерско-педагогическому составу за квалификационную категорию либо за стаж педагогической и тренерской работы:

- за квалификационную категорию - в целях стимулирования работников к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетенции;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет - в целях укрепления кадрового состава учреждения, осуществляющей спортивную подготовку, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-оздоровительных организациях и образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, устанавливаются в следующих размерах от оклада (должностного оклада):

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Вторая квалификационная категория	0,25
2.	Первая квалификационная категория	0,35
3.	Высшая квалификационная категория	0,55
4.	Стаж педагогической и тренерской работы от 2 до 5 лет	0,05
5.	Стаж педагогической и тренерской работы от 5 до 10 лет	0,10
6.	Стаж педагогической и тренерской работы от 10 до 20 лет	0,20
7.	Стаж педагогической и тренерской работы свыше 20 лет	0,25

в) повышающий коэффициент - к окладу по занимаемой должности (коэффициенты приведены в разделах 10 и 11 настоящего Положения);

г) повышающий коэффициент руководителю, заместителям руководителя за квалификационную категорию (коэффициенты приведены в разделе 3 настоящего Положения);

д) повышающий коэффициент в размере 0,15 к окладу (должностному окладу) тренерско-преподавательскому составу учреждений, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания.

е) повышающий коэффициент квалификации по должности "спортсмен" устанавливается в следующих размерах от оклада (должностного оклада):

- при наличии спортивного звания "Мастер спорта международного класса" - 0,5 к размеру оклада (должностному окладу);

- при наличии почетного спортивного звания "Заслуженный мастер спорта" - 0,45 к размеру оклада (должностному окладу);

- при наличии спортивных званий "Мастер спорта", "Гроссмейстер" - 0,40 к размеру оклада (должностному окладу);

- при наличии спортивного разряда "Кандидат в мастера спорта" - 0,25 к размеру оклада (должностному окладу).

2.3. Размеры и условия установления повышающих коэффициентов определяются локальными нормативными актами учреждений положениями об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к окладу определяется путём умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу имеют стимулирующий характер. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует нового оклада.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения за календарный месяц, исходя из группы по оплате труда без учёта компенсационных, стимулирующих

социальных выплат с последующей индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам в соответствии с настоящим Положением:

Наименование должности	Должностной оклад с учётом группы по оплате труда руководителя учреждения			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
Директор бюджетного (автономного) физкультурно-спортивного учреждения (спортивная школа)	11 265	10 013	9 805	9 492

Должностной оклад руководителя учреждения индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения окладов по профессиональным квалификационным группам

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководящих работников определяется в соответствии с разделом 14 настоящего Положения.

Размеры окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя приказом руководителя.

3.2. Повышающий коэффициент руководителю, заместителям руководителя за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- первая квалификационная категория - 0,10;
- высшая квалификационная категория - 0,20.

3.3. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается учредителем учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,00 в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя муниципального бюджетного учреждения Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан для установления персонального повышающего коэффициента.

3.4. С учётом условий труда руководителю, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

3.5. Руководителю, его заместителям выплаты стимулирующего характера предусмотрены разделом 11 настоящего Положения

3.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также иных показателей (критерии оценки и целевые показатели эффективности работы) эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются

учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

3.7. Заместителям руководителя выплачиваются премии, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

3.8. Предельный объем тренерско-преподавательской нагрузки, которая может выполняться в учреждении его руководителем, определяется учредителем учреждения. Тренерско-преподавательская работа в этом учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.9. Работа руководителя учреждения по совместительству в иной организации может осуществляться только с уведомления учредителя.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников физической культуры и спорта устанавливаются в следующих размерах:

Квалификацион- ный уровень	Наименование должности, отнесённой к квалификационному уровню	Кoeffицие- нт для определени я размера минималн ого оклада	Минимал ая ставка зароботн платы, оклад (должно стой оклад рубль
1	2	3	4
Должности, отнесённые к ПКГ "Должности работников физической культуры и спорта первого уровня"			
1 квалификацион- ный уровень	дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена- инвалида первой группы инвалидности	1,75	7200
2 квалификацион- ный уровень	спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	1,8	7500
Должности, отнесённые к ПКГ "Должности работников физической культуры и спорта второго уровня"			
1 квалификацион- ный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор;	1,85	7600

	тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники		
2 квалификационн ый уровень	администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	2	8 244
3 квалификационн ый уровень	начальник водной станции; начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения, подготовке инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер- преподаватель по адаптивной физической культуре	2,05	8 451
Должности, отнесённые к ПКГ "Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня"			
1 квалификационн ый уровень	аналитик (по виду или группе видов спорта); начальник спортивно-массового отдела; начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	2,5	10 305
Должности, отнесённые к ПКГ "Должности работников физической культуры и спорта четвёртого уровня"			
1 квалификационн	государственный тренер (по виду спорта); начальник	2,6	10 718

ый уровень	управления (по виду спорта или группе видов спорта)		
------------	---	--	--

5. ОПЛАТА ТРУДА МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

5.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) медицинских работников учреждений устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к квалификационному уровню	Коэффициент для определения размера минимального оклада	Минимальная ставка заработной платы, оклад (должностной оклад), рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности и <*>
Должности, отнесённые к ПКГ "Медицинский персонал первого уровня"				
1 квалификационный уровень	санитарка; санитарка (мойщица); сестра-хозяйка	1,40	5771	
Должности, отнесённые к ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал"				
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик	1,50	6183	
2 квалификационный уровень	помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания; врача по гигиене труда; врача по гигиеническому воспитанию; врача по коммунальной гигиене; врача по общей гигиене; врача-паразитолога; врача по радиационной гигиене; врача-эпидемиолога)	1,50	6183	
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по	1,50	6183	

онный уровень	массажу			
4 квалификаци онный уровень	медицинская сестра врача общей практики	1,50	6183	0,15
5 квалификаци онный уровень	фельдшер (медицинская сестра)	1,50	6183	0,20
Должности, отнесённые к ПКГ "Врачи и провизоры"				
1 квалификаци онный уровень	врач-стажер	2,00	8244	
2 квалификаци онный уровень	врачи-специалисты<*>	2,00	8244	0,05
Должности, отнесённые к ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"				
1 квалификаци онный уровень	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и др. <***>)	2,40	9893	

<*> Не используется для установления окладов работников учреждения.

<***> Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням.

<****> Кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПКГ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

6.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) общеотраслевых должностей работников учреждений устанавливаются в следующих размерах:

Квалифика ционный уровень	Наименование должности, отнесённой к квалификационному уровню	Коэффи циент для	Минима льная ставка	Повыша ющий коэффиц
---------------------------------	---	------------------------	---------------------------	---------------------------

		определения размера минимального оклада	заработной платы, оклад (должностной оклад), рубли	индекс к окладу по занимаемой должности <*>
Должности, отнесённые к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"				
1 квалификационный уровень	кассир; секретарь-машинистка; секретарь; делопроизводитель; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); калькулятор; комендант; хронометражист	1,15	4741	
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,15	4741	0,05
Должности, отнесённые к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"				
1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; секретарь руководителя; специалист паспортно-визовой работы; специалист по работе с молодежью; техник; инспектор по кадрам; техник вычислительного (информационно- вычислительного) центра, техник по защите информации; техник- программист; товаровед; художник; техник-лаборант	1,40	5771	
2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий хозяйством; заведующий складом; должности служащих первого квалификационного уровня, по	1,40	5771	

	которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутриведомственная категория			
3 квалификационный уровень	заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутриведомственная категория	1,40	5771	0,10
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, но которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,40	5771	0,15
5 квалификационный уровень	начальник (заведующий) мастерской	1,40	5771	0,20
Должности, отнесённые к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"				
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; переводчик; переводчик синхронный; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с	1,90	7832	

	общественностью; сурдопереводчик; физиолог; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; юрисконсульт; экономист по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; специалист по административно-хозяйственной деятельности; специалист по материально-техническому снабжению			
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутриведомственная категория	1,90	7832	0,05
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутриведомственная категория	1,90	7832	0,10
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,90	7832	0,15
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	1,90	7832	0,20
Должности, отнесённые к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"				
1 квалификационный уровень	начальник отдела информации; начальник административного отдела; начальник отдела кадров	2,30	9481	0,25

	(спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела			
2 квалификационный уровень	главный<*> (аналитик, диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, эксперт, технолог, энергетик)	2,30	9481	0,05
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	2,30	9481	0,10

<*> Не используется для установления окладов работников учреждения.

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

6.2. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда, руководитель службы охраны труда, контрактный управляющий, специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:

специалист по охране труда - 7832 рублей;

специалист по безопасности дорожного движения - 7832 рублей;

руководитель службы охраны труда - 9481 рублей;

контрактный управляющий - 9004 рубля;

специалист по закупкам - 7832 рублей.

7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

7.1. Установление окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

7.2. Минимальные размеры оклады рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимального оклада	Минимальная ставка заработной платы, оклад (должностной оклад), рубли
1 разряд	1,0	4122
2 разряд	1,05	4329
3 разряд	1,1	4535
4 разряд	1,15	4741
5 разряд	1,25	5153
6 разряд	1,4	5771
7 разряд	1,55	6390
8 разряд	1,7	7008

7.3. Минимальный оклад водителю автобуса или специальным легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой занимающихся спортсменами, устанавливается в размере 7008 рублей.

7.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочими, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,2.

7.5. Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанным временем в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент в размере:

0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Д" и "Е");

0,25 - водителям, имеющим 2 класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" и "Е")).

7.6. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

7.7. Рабочим выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные 11 настоящего Положения.

8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ)

8.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников учреждений образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования) устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к квалификационному уровню	Коэффициент для определения размера минимального оклада	Минимальная ставка заработной платы, оклад (должностной оклад), рубли
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня"			
1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,15	4741
Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня"			
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	1,4	5771
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	1,5	6183
Должности, отнесенные к ПКГ "Педагогические работники" <*>			
1	инструктор по труду;	1,8890	7787

квалификационн ый уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый		
2 квалификационн ый уровень	инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	2,0390	8406
3 квалификационн ый уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор- педагог дополнительного образования; старший тренер- преподаватель	2,0890	8611
4 квалификационн ый уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель <*>; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор <***>; учитель	2,1390	8818
Должности, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений"			
1 квалификационн ый уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную	2,3	9481

	программу и образовательную программу дополнительного образования детей <****>		
2 квалификационн ый уровень	<p>заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;</p> <p>начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <*****>;</p> <p>старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования</p>	2,35	9687
3 квалификационн ый уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий)	2,5	10305

	обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования		
--	--	--	--

<*> По должностям педагогических работников установленные оклады включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 г.

<***> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<****> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

<*****> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<*****> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

(п. 10.1 в ред. Постановления Правительства РФ от 06.08.2018 № 372)

9. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПОДГОТОВКУ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА И СПОРТСМЕНОВ ВЫСШЕГО СПОРТИВНОГО МАСТЕРСТВА С ОГРАНИЧЕННЫМИ ФИЗИЧЕСКИМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

9.1. Система оплаты труда и оценки его результативности тренеров и специалистов, осуществляющих подготовку спортивного резерва и спортсменов высшего спортивного мастерства с ограниченными физическими возможностями, включает размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Наполняемость групп и объем тренировочной нагрузки определяются с учетом техники безопасности в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки. При отсутствии нормативов федерального стандарта спортивной подготовки по наполняемости максимальному объему тренировочной нагрузки рекомендуется придерживаться параметров, указанных в Методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда тренеров-преподавателей специалистов, осуществляющих подготовку спортивного резерва и подготовку спортсменов высокого класса в образовательных учреждениях области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями (письмо Министерства спорта и туризма России от 27 октября 2011 г. ПК-02-10/6271).

Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты работникам за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса приведены в пункте 12.7 настоящего Положения.

Нормативы оплаты труда тренеров, тренеров за подготовку спортсменов высокого класса согласно занятому месту на соревнованиях за одного занимающегося приведены в пункте 12.8 настоящего Положения.

10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

10.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права.

10.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

10.2.1. Доплата в размере 20 процентов от должностного оклада:

- тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта среди инвалидов;

- тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за имеющих в составе учебных, физкультурно-оздоровительных групп, спортивных секций учащихся (занимающихся) из числа подростков, состоящих на учете в инспекциях по делам несовершеннолетних городских и районных отделов внутренних дел.

10.2.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, доплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

10.2.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются с учётом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2.4. Специалистам, работающим в сельской местности и рабочих посёлках, устанавливается доплата к должностному окладу в размере 25% в соответствии с законодательством Республики Башкортостан

10.2.5. Доплата за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов осуществляется в размере 20% к установленному окладу (должностному окладу), часовой ставке.

10.2.6. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни повышенная оплата или предоставление другого дня отдыха производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работ. В соответствии со ст. 151 Трудового Кодекса РФ размер доплаты приказом руководителя учреждения с письменного согласия работника с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, но не менее 10% от должностного оклада замещаемого.

10.2.8. Доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объёма работ устанавливается по решению руководителя учреждения в соответствии со ст. 151 Трудового Кодекса РФ в абсолютной величине или в процентах от среднемесячного фонда оплаты труда работника. Размер доплаты не должен превышать 50% от среднемесячного фонда оплаты труда работника.

10.2.9. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

11. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

11.1. Работникам учреждения, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются выплаты стимулирующего характера (с учётом особенностей оплаты труда тренерского состава). Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляются исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным автономным и бюджетным учреждениям из бюджета городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан, и средств от деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании с учётом разрабатываемых в учреждении показателей критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

11.2. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышенных коэффициентов, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за ученую степень или почетное звание;
- выплаты молодым специалистам;
- повышающий коэффициент основному персоналу за профессиональное образование;
- стимулирующие выплаты.

11.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса. Перечень специалистов, которым устанавливаются данные стимулирующие выплаты, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

В перечень специалистов, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного тренировочного процесса, включаются: тренеры, старшие тренеры, заместители директора по учебно-тренировочной, спортивной работе, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, концертмейстеры, хореографы и др.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров, тренеров-преподавателей и специалистов устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы либо в абсолютных величинах в зависимости от некоторых показателей в следующих размерах:

Показатель интенсивности и высокой результативности работы	Критерий интенсивности и высокой результативности работы	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты (% от должностного оклада, ставки заработной платы)
1	2	3
Выполнение дополнительных предпрофессиональных программ, программ спортивной подготовки	доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы (не менее 90%)	до 30
Качество дополнительных предпрофессиональных программ, программ спортивной подготовки	доля занимающихся, получивших спортивный разряд (не менее 50%)	до 30
Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах и (или) первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	1 - 3 места	до 40

Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах, кубках, первенствах и других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации	1 - 3 места	до 35
--	-------------	-------

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят разовый характер.

11.4. Выплаты за ученую степень или почетное (спортивное) звание устанавливаются педагогическим работникам, тренерскому составу, имеющим:

- ученую степень доктора наук по профилю деятельности, - в размере 20% от оклада (должностного оклада);

- ученую степень кандидата наук по профилю деятельности, - в размере 10% от оклада (должностного оклада);

- почетные звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" или "Заслуженный работник физической культуры Республики Башкортостан", "Заслуженный работник образования Республики Башкортостан", почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", - в размере 50% от оклада (должностного оклада);

- спортивные звания "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", почетный знак "Отличник физической культуры и спорта", - в размере 20% от оклада (должностного оклада);

- другие ведомственные награды и звания (по усмотрению руководителя учреждения) при условии соответствия почетного звания профилю деятельности, - в размере 10% от оклада (должностного оклада).

При наличии у работника более одного почетного звания выплата определяется по одному (наивысшему) званию.

11.5. Выплаты молодым специалистам устанавливаются: в целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава рассчитываются в размере до 50% от оклада (должностного оклада) основному персоналу тренерам, в течение 4-х первых лет работы, если молодые специалисты отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили первое высшее или среднее профессиональное образование;

- приступили к работе по специальности не позднее одного года после получения соответствующего диплома государственного образца.

11.6. За высшее профессиональное образование основному персоналу устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,05 от оклада (должностного оклада).

11.7. Премияльные выплаты осуществляются за счет средств предоставляемых учреждениям из бюджета Республики Башкортостан.

бюджета городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

Премирование осуществляется на основании приказа руководителя:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- иных работников, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя.

Размер премиальных выплат может устанавливаться: в процентном отношении к окладу (должностному окладу), в размере среднемесячной заработной платы работника и в абсолютном значении. Максимальным размером премии не ограничены.

Премиальные выплаты могут быть установлены:

- а) по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) - за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей муниципального задания;

- б) за качество выполняемых работ - одновременно в целях поощрения работников за своевременность и полноту выполняемых обязанностей, соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и должностным обязанностям, наличие положительных отзывов, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почётных званий Российской Федерации, почётных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

- награждении нагрудным знаком "Отличник физической культуры Российской Федерации", "Отличник образования Российской Федерации", "Отличник образования Республики Башкортостан";

- награждении ведомственными наградами Федерального агентства по физической культуре и спорту Российской Федерации, почётным знаком "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", медалью Петра Лесгафта, медалью Николая Озерова, нагрудным знаком "Отличник физической культуры и спорта", почётной грамотой;

- награждении почётными знаками "Лучший работник физической культуры и спорта Республики Башкортостан", "Лучший тренер Республики Башкортостан", "Лучший судья Республики Башкортостан", "Выдающийся спортсмен Республики Башкортостан", "За вклад в развитие спорта в Республике Башкортостан";

- награждении почётной грамотой Министерства спорта Российской Федерации, почётной грамотой Министерства спорта Республики Башкортостан;

12. ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

12.1. Тренерский состав учреждения комплектуется из числа специалистов, имеющих профессиональное образование и (или) почётные звания, квалификационные категории в сферах образования, физической культуры и спорта.

В учреждениях по видам спорта могут вводиться должности старших тренеров-преподавателей при следующих условиях:

- под руководством старшего тренера работают не менее двух тренеров-преподавателей с полной нагрузкой, при этом два совместителя независимо от их нагрузки учитываются как один штатный тренер-преподаватель с полной нагрузкой;

- работник наряду с выполнением своих обязанностей, предусмотренных по данной должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями по возрасту, весовым категориям, полу, по спортивным дисциплинам и так далее в зависимости от специфики вида спорта.

Должность старшего тренера-преподавателя может вводиться и при отсутствии утвержденного количества исполнителей в непосредственном подчинении работника, когда на него возложены дополнительные функции руководства.

Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по спортивной работе, методист, инструктор-методист могут вести тренерско-педагогическую работу в основное рабочее время не более 2 часов в день. Объем тренерской работы свыше 2 часов по данной категории должностей ведется сверх продолжительности основного рабочего времени без занятия штатной должности. Оплата производится в соответствии с тарификацией по совмещаемой должности тренера, тренера-преподавателя.

12.2. Оплата труда тренеров, тренеров-преподавателей за тренерскую работу может производиться из ставки заработной платы:

- за количество часов тренировочной работы, утвержденных в пределах программ спортивной подготовки;
- по нормативу за каждого занимающегося в процентах.

Форма и система оплаты труда (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной тренировочной работы) определяются руководителем учреждения с учётом обеспечения учреждения финансовыми средствами.

При установлении формы оплаты труда за количество часов тренерской работы, отведенных на подготовку учебных групп, начисление заработной платы тренеров, тренеров-преподавателей производится исходя из рекомендуемого размера ставки заработной платы, окладов (должностных окладов) на основе отнесения занимаемых этими работниками должностей к ПКГ и квалификационному уровню.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) тренерам-преподавателям

(старшим тренерам-преподавателям) устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливается в объеме 24 часов в неделю.

В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта и учебной программой с учетом техники безопасности в учреждении утверждается продолжительность этапов спортивной подготовки, минимальный возраст для зачисления в группы, наполняемость групп.

12.3. В случаях отсутствия утвержденных федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта для определения наполняемости групп и максимального объема тренировочной нагрузки рекомендуется руководствоваться следующими нормативами:

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальная наполняемость группы (чел.)	Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав группы (чел.)	Максимальный количественный состав группы (чел.) <*>	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю (час.)
Этап высшего спортивного мастерства	весь период	1	1 - 3	8	32
Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	1	4 - 8	10	24
Тренировочный этап (этап спортивной специализации) <*>	углубленной специализации	устанавливается организацией	8 - 10	12	18
	начальной специализации		10 - 12	14	12
Этап начальной подготовки	свыше одного года	устанавливается организацией	12 - 14	20	8
	до одного года		14 - 16	25	6
Спортивно-	весь период	10	15 - 20	30	24

оздоровительный этап					<***>
----------------------	--	--	--	--	-------

<*> При проведении занятий с объединёнными группами максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе.

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

<***> В группах спортивно-оздоровительного этапа в целях большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 2 часа в неделю и не более чем на 10% от годового тренировочного объёма либо не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период и не более чем на 25% от годового тренировочного объёма.

12.4. Оплата труда тренеров может производиться по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки или по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса, рекомендуемым в следующих размерах:

№ п/п	Этапы спортивной подготовки спортсменов	Период обучения (годы)	Размер норматива оплаты в % от ставки заработной платы тренера за подготовку одного спортсмена по группам видов спорта	
			I	II
1	2	3	4	5
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2
2	Этап начальной подготовки	до года	3	3
		свыше года	6	5
3	Тренировочный этап	начальной специализации	9	8
		углублённой специализации	15	13
4	Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	24	21
5	Этап высшего спортивного мастерства	весь период	39	34

Виды спорта рекомендуется распределять по группам в следующем порядке:

а) первая группа - виды спорта, включённые в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

б) вторая группа - командные игровые виды спорта, включённые в программы Олимпийских игр, а также виды спорта, не включённые в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включённые во Всероссийский реестр видов спорта.

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включённым во Всероссийский реестр видов спорта, но не включённым в первую и вторую группы, нормативы оплаты труда тренеров рекомендуется устанавливать в размере на 25% ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта.

12.5. Система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах на этапе начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объёма недельной тренировочной работы) определяется руководителем учреждения. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленной максимальной количества.

12.6. Перевод занимающихся в другую группу подготовки (последующий этап спортивной подготовки) осуществляется приказом руководителя учреждения с учётом решения тренерского совета учреждения на основании выполненного объёма спортивной подготовки установленных контрольно-переводных нормативов, участия соревнованиях, а также при отсутствии медицинских противопоказаний.

Занимающиеся зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с выполнением (подтверждением) спортивных разрядов (званий) показанными спортивными результатами в течение предыдущего сезона.

Уровень квалификации лиц, осуществляющих спортивную подготовку, должен соответствовать следующим требованиям:

- на этапе начальной подготовки - обязательное наличие среднего профессионального образования или высшего профессионального образования без предъявления требований к стажу работы по специальности;

- на тренировочном этапе (спортивной специализации) - обязательное наличие среднего профессионального образования или высшего профессионального образования и стажа работы по специальности одного года;

- на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства - обязательное наличие высшего профессионального образования и стажа работы по специальности трёх лет.

Лица, не имеющие стажа работы для проведения занятий на соответствующем этапе спортивной подготовки, но имеющие спортивный разряд не ниже кандидата в мастера спорта по соответствующей

спорта, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут назначаться на соответствующие должности для осуществления спортивной подготовки.

12.7. Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты тренерам за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса (команды) в спортивных дисциплинах, включённых в программу Олимпийских игр, а также иным работникам, непосредственно участвующим в его подготовке, устанавливаются в следующих пределах:

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
			тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
1	2	3	4	5
1. Официальные международные спортивные соревнования				
1.1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	20	10
		2 - 3	16	8
		4 - 6	10	5
		участие	8	4
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	16	8
		2 - 3	10	5
		4 - 6	8	4
		участие	6	3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	10	5
		2 - 3	8	4
		4 - 6	6	3
		участие	4	2
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы,	1	8	4
		2 - 3	6	3

	Всемирная универсиада, Юношеские олимпийские игры, Европейский юношеский олимпийский фестиваль	4 - 6	4	2
		участие	2	1
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	6	3
		2 - 3	4	2
		4 - 6	2	1
		участие	-	-

2. Индивидуальные, личные (группы, пары, экипажи) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно

2.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	10	5
		2 - 3	8	4
		4 - 6	6	3
		участие	4	2
2.2	Первенство России (среди молодежи), спартакиада молодежи (финалы)	1	8	4
		2 - 3	6	3
		4 - 6	4	2
		участие	2	1
2.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), спартакиада спортивных школ (финалы), спартакиада учащихся (финалы)	1	6	3
		2 - 3	4	2
		4 - 6	2	1
		участие	-	-
2.4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	4	2
		2 - 3	2	1
		4 - 6	-	-
		участие	-	-

3. Официальные спортивные соревнования в командных играх спорта, командные виды официальных спортивных соревнований

численностью команд свыше 8 спортсменов				
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России, на Кубке России	1	10	5
		2 - 3	8	4
		4 - 6	6	3
		участие	4	2
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (среди молодежи), на спартакиаде молодежи (финалы)	1	8	4
		2 - 3	6	3
		4 - 6	4	2
		участие	2	1
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), на спартакиаде спортивных школ (финалы), на спартакиаде учащихся (финалы)	1	6	3
		2 - 3	4	2
		4 - 6	2	1
		участие	-	-
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявшей места, на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	4	2
		2 - 3	2	1
		4 - 6	-	-
		участие	-	-

Примечание:

Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль - к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада - к официальным международным спортивным соревнованиям, Всероссийская универсиада - к официальным всероссийским спортивным соревнованиям, спартакиады учащихся, спортивных школ и спартакиада молодежи - к первенству России в соответствующей возрастной группе.

12.8. Тренерам, тренерам-преподавателям за подготовку спортсмена высокого класса, вошедшего в состав сборной команды Российской Федерации или субъекта Российской Федерации и занявшего с 1 по 6 место на официальных соревнованиях соответствующего уровня, рекомендуется применять нормативы оплаты труда за результативную подготовку одного спортсмена (команды) в следующих размерах:

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды)
1	2	3	4
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	200
		2 - 3	160
		4 - 6	100
		участие	80
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	160
		2 - 3	100
		4 - 6	80
		участие	60
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	100
		2 - 3	80
		4 - 6	60
		участие	40
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские олимпийские игры, Европейский юношеский олимпийский фестиваль	1	80
		2 - 3	60
		4 - 6	40
		участие	20
11.	Прочие официальные	1	60

5.	международные спортивные соревнования	2 - 3	40
		4 - 6	20
		участие	-

2. Индивидуальные, личные (группы, пары, экипажи) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно

2.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	100
		2 - 3	80
		4 - 6	60
		участие	40
2.2	Первенство России (среди молодежи), спартакиада молодежи (финалы)	1	80
		2 - 3	60
		4 - 6	40
2.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), спартакиада спортивных школ (финалы), спартакиада учащихся (финалы)	1	60
		2 - 3	40
		4 - 6	40
		участие	-
2.4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	40
		2 - 3	20
		4 - 6	-
		участие	-

3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов

3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России, на Кубке России	1	100
		2 - 3	80
		4 - 6	60
		участие	40
3.2	За подготовку команды	1	80

	(членов команды), занявшей места на первенстве России (среди молодежи), на спартакиаде молодежи (финалы)	2 - 3	60
		4 - 6	40
		участие	20
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), на спартакиаде спортивных школ (финалы), на спартакиаде учащихся (финалы)	1	60
		2 - 3	40
		4 - 6	20
		участие	-
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	40
		2 - 3	20
		4 - 6	-
		участие	-

Примечание:

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включённым в Всероссийский реестр видов спорта, но не включённым в программы Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, размер норматива оплаты труда в процентах от должностного оклада за занимающегося установить в размере на 25 - 50% ниже установленного для видов спорта (спортивных дисциплин), включённых в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан.

Юношеские олимпийские игры приравниваются к первенству соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль - к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада - к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада - к официальным всероссийским спортивным соревнованиям, спартакиада учащихся, спортивных школ и спартакиада молодёжи - к первенству соответствующей возрастной группе.

12.9. Норматив оплаты труда за результативную подготовку спортсмена (команды) устанавливается по наивысшему результату на официальных спортивных соревнованиях на основании протоколов

выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента, показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового, учебного) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года при условии, что спортсмен состоит в списочном составе учреждения;

если в период действия установленного норматива оплаты труда тренера спортсмен улучшил спортивный результат, норматив оплаты труда соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия;

если по истечении срока действия установленного норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице результата, норматив оплаты труда тренера устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена, а надбавка не устанавливается.

Изменение размеров оплаты труда в течение учебного года оформляется приказом по учреждению и вносится в тарификационный список.

В видах спорта, в которых кубки мира, Европы и России проводятся по многоэтапной (многотуровой) системе, учитываются только результаты по итогам всех этапов (туров) (комплексный результат).

12.10. На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру, тренеру-преподавателю как другие тренеры, тренеры-преподаватели, так и специалисты, непосредственно обеспечивающие тренировочный процесс, в том числе психологи, тренеры-лидеры, сурдопереводчики и иные специалисты (на тренировочном этапе, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства), а также тренеры, тренеры-преподаватели по смежным видам спорта при условии их одновременной работы с основным тренером, тренером-преподавателем. Оплата их труда не должна превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера, тренера-преподавателя.

13. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

13.1. Основным документом для определения стажа работы работников учреждений является трудовая книжка.

13.2. В стаж тренерской работы засчитываются:

- тренерская, руководящая и методическая работа в спортивных и образовательных учреждениях;

- время службы в Вооружённых Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

14. ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛ

14.1. Показатели по отнесению к группе по оплате труда руководителя учреждения:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководящих работников (сумма баллов)		
		1 группа	2 группа	3 группа
1	2	3	4	5
1	Спортивная школа	более 350 баллов	от 251 до 350 баллов	до 250 баллов

14.2. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя учреждения:

14.2.1. Группа по оплате труда работников учреждения устанавливается не чаще одного раза в год приказом руководителя на основании соответствующих документов, подтверждающих объёмные показатели деятельности учреждения за отчётный год по сумме баллов, определяемой согласно разделу 14 настоящего Положения.

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

14.2.3. При наличии показателей, не указанных в разделе 14 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учреждением за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

14.2.4. При установлении группы по оплате труда руководителя учреждения контингент их занимающихся определяется по списочному составу на начало календарного года (1 января).

15. ОБЪЁМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ГРУППЫ И РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

15.1. Объёмные показатели муниципальной бюджетной спортивной школы:

N п/п	Наименование показателя	Условия	Количество в баллах
1	2	3	4
1	Количество подготовленных спортсменов-разрядников		
	Массовые разряды	за каждого спортсмена	
	1 взрослый разряд	за каждого спортсмена	
	КМС	за каждого спортсмена	

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
	МС	за каждого спортсмена	10
	МСМК	за каждого спортсмена	20
2	Количество организованных официальных спортивных мероприятий на базе учреждения, либо учреждением:		
	муниципальный уровень	за каждое мероприятие	0,5
	республиканский уровень	за каждое мероприятие	3
	всероссийский уровень	за каждое мероприятие	5
	международный уровень	за каждое мероприятие	10
3	Наличие в учреждении спортсменов, состоящих в сборных командах Республики Башкортостан и Российской Федерации	За каждого спортсмена	
		РБ	1
		РФ	5
4	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра	за каждую единицу	15
5	Обеспеченность учреждения спортивным инвентарем в соответствии с федеральными стандартами по видам спорта	90 % - 100 %	15
		80 % - 89 %	10
		70 % - 79 %	5
6	Наличие оборудованных и используемых в тренировочном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид спортивного сооружения	15
7	Количество тренерских кадров в учреждении: имеющих средне-специальное образование	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника	0,5
		имеющих высшее профессиональное образование	дополнительно за каждого работника
8	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
9	Наличие призовых мест во всероссийских и международных первенствах и чемпионатах	I место	5
		II место	3
		III место	1
10	Выполнение установленной квоты по приему на работу инвалидов	выполнено	1
		не выполнено	0
11	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения (письменно записать каждый вид)	за каждую единицу	3, но не более 21 балла

Управляющий делами



А.А. Гареев

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан
от 25.04.2023 № 701

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан

Настоящее Положение о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (далее - Положение) вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества спортивной подготовки, развития инициативы в решении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных (трудовых) обязанностей.

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 17 ноября 2014 г. № 515 «Об оплате труда работников государственных учреждений физкультурно-спортивной направленности, подведомственных Министерству молодёжной политики и спорта Республики Башкортостан».

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет условия и порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера (далее - выплаты) работникам учреждения на основании оценки деятельности каждого работника за отчётный период в соответствии с установленными показателями.

1.2. В настоящем Положении под выплатой стимулирующего характера понимается выплата работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя оклад (должностной оклад), тарифные выплаты компенсационного характера, предусмотренные нормативными правовыми актами, Положением об оплате труда работников и трудовыми договорами работников.

1.3. Выплаты работникам учреждения производятся в виде:

- выплат за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплат за учёную степень и почётное звание;
- выплат молодым специалистам;
- повышающий коэффициент основному персоналу работникам профессионального образования;
- премиальные выплаты.

1.4. Выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

Выплаты учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ И УСЛОВИЯ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

2.1. Выплаты могут осуществляться за счёт следующих источников:

- за счёт бюджетных средств, исходя из объёма субсидий, поступающих на оплату труда работников учреждения;
- из средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников, предусмотренных ПФХД.

2.2. Определение размера средств, направляемых на выплаты, осуществляется учреждением самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда (в том числе по соответствующим источникам финансирования) и фактических расходах на оплату труда за истекший период (в том числе по соответствующим источникам финансирования).

2.3. Выплаты производятся при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование, при условии гарантированного выполнения всех обязательств учреждения по выплате окладов (должностных окладов), тарифных ставок, а также установленных выплат компенсационного характера.

Начисление выплат производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

3. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ

3.1. Выплаты работникам устанавливаются приказом руководителя учреждения. Руководитель учреждения принимает решение о выплатах и их размерах работникам на основании аналитической информации о показателях деятельности каждого работника за отчетный период, являющихся основанием для осуществления выплат, на основании представления непосредственного руководителя работника.

В целях недопущения превышения расходов финансовых средств по плану финансово-хозяйственной деятельности документы по формированию стимулирующей выплаты согласовываются с Администрацией городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

3.2. Порядок, условия и размеры выплат, указанные в пункте 1.3 настоящего Положения, определяются на основании Положения об оплате труда (раздел 11).

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса. Перечень специалистов, которым устанавливаются данные стимулирующие выплаты, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

В перечень специалистов, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного тренировочного процесса, включаются: тренеры, старшие тренеры, заместители директора по учебно-тренировочной, спортивной работе, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, концертмейстеры, хореографы и др.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров, тренеров-преподавателей и специалистов устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы либо в абсолютных величинах в зависимости от некоторых показателей в следующих размерах:

Показатель интенсивности и высокой результативности работы	Критерий интенсивности и высокой результативности работы	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты (% от должностного оклада, ставки заработной платы)
1	2	3
Выполнение дополнительных предпрофессиональных программ, программ спортивной подготовки	доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы (не менее 90%)	до 30
Качество дополнительных предпрофессиональных программ, программ спортивной подготовки	доля занимающихся, получивших спортивный разряд (не менее 50%)	до 30
Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах и (или) первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд	1 - 3 места	40
Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах, кубках, первенствах и других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации	1 место	10

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы разовый характер.

3.4. Выплаты за учёную степень или почётное (спортивное) устанавливаются педагогическим работникам, тренерскому имеющим:

- учёную степень доктора наук по профилю деятельности, - в 20% от оклада (должностного оклада);

- учёную степень кандидата наук по профилю деятельности, - в размере 10% от оклада (должностного оклада);

- почётные звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" или "Заслуженный работник физической культуры Республики Башкортостан", "Заслуженный работник образования Республики Башкортостан", почётный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", - в размере 50% от оклада (должностного оклада);

- спортивные звания "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", почётный знак "Отличник физической культуры и спорта", - в размере 20% от оклада (должностного оклада);

- другие ведомственные награды и звания (по усмотрению руководителя учреждения) при условии соответствия почётного звания профилю деятельности, - в размере 10% от оклада (должностного оклада).

При наличии у работника более одного почётного звания выплата определяется по одному (наивысшему) званию.

3.5. Выплаты молодым специалистам устанавливаются в целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава и рассчитываются в размере до 50% от оклада (должностного оклада) основному персоналу в течение 4-х первых лет работы, если молодые специалисты отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили первое высшее или среднее профессиональное образование;
- приступили к работе по специальности не позднее одного года после получения соответствующего диплома государственного образца.

3.6. За высшее профессиональное образование основному персоналу работников устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,05 от оклада (должностного оклада).

3.7. Премияльные выплаты осуществляются за счёт субсидий, предоставляемых учреждениям из бюджета Республики Башкортостан, бюджета городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан, а также средств от приносящей доход деятельности.

Премирование осуществляется на основании приказа руководителя:

- заместителей руководителя и иных работников, подчинённых руководителю непосредственно;
- иных работников, подчинённых заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя.

Размер премиальных выплат может устанавливаться: в процентном отношении к окладу (должностному окладу), в размере среднемесячной заработной платы работника и в абсолютном значении. Максимальным размером премии не ограничены.

Премияльные выплаты могут быть установлены:

а) по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) - за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей муниципального задания;

б) за качество выполняемых работ - единовременно в целях поощрения работников за своевременность и полноту выполняемых обязанностей,

соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и должностным обязанностям, наличие положительных отзывов, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почётных званий Российской Федерации, почётных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

- награждении нагрудным знаком "Отличник физической культуры Российской Федерации", "Отличник образования Российской Федерации", "Отличник образования Республики Башкортостан";

- награждении ведомственными наградами Федерального агентства по физической культуре и спорту Российской Федерации, почётным знаком "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", медалью Петра Лесгафта, медалью Николая Озерова, нагрудным знаком "Отличник физической культуры и спорта", почётной грамотой;

- награждении почётными знаками "Лучший работник физической культуры и спорта Республики Башкортостан", "Лучший тренер Республики Башкортостан", "Выдающийся спортсмен Республики Башкортостан", "За вклад в развитие спорта в Республике Башкортостан";

- награждении почётной грамотой Министерства спорта Российской Федерации, почётной грамотой Министерства спорта Республики Башкортостан;

- награждении почетной грамотой Администрации или Совета городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан;

- награждении Почетной грамотой Муниципального бюджетного учреждения Комитет по физической культуре, спорту и туризму городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

в) выполнение особо важных и срочных работ - одновременно в целях поощрения работников за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, не входящих в круг основных обязанностей работника.

г) к профессиональным и государственным праздникам.

3.8. На формирование фонда стимулирования труда работников учреждений может быть направлено не более 25% средств (без начислений на фонд оплаты труда), поступающих от иной приносящей деятельности.

Распределение дополнительного фонда стимулирования производится в соответствии с положением о материальном стимулировании на основании приказа руководителя.

3.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем. В приказе об установлении стимулирующих указывается размер выплаты, а в необходимых случаях и срок её (месяц или иной срок, но не более чем до конца года).

3.10 Установленные стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в сторону увеличения или снижения по результатам работы за отчетный период.

Предложения об изменении размера стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения представляются непосредственным руководителем работника не позднее 10 числа, следующего за отчетным.

Основанием для лишения работников выплат, предусмотренных согласно пунктом 1.3, полностью или частично являются следующие показатели:

№ п/п	Показатели	Размер снижения премии
1	2	3
1.	Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций	до 100%
2.	Невыполнение приказов и распоряжений вышестоящих руководителей и организационно-распорядительных документов управления	до 100%
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии	до 50%
4.	Наличие актов недостачи, хищение денежных средств и материальных ценностей, выявленных в отчетном периоде	до 100%

В случае наличия оснований для снижения данных выплат руководитель учреждения принимает решение о снижении либо о невыплате. Руководитель обязан информировать работника о причинах снижения либо невыплате ему премий и надбавок.

4. ИНЫЕ ВИДЫ ВЫПЛАТ

В целях социальной защищенности поощрения работников учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения в пределах экономии и за счет финансовых средств учреждения, направляемых на оплату труда, могут применяться иные виды выплат.

Выплаты осуществляются по согласованию с учредителем.

4.1. Единовременное премирование:

- в связи с объявлением благодарности, награждением грамотами, нагрудными знаками;
- в связи с профессиональным праздником;
- в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 лет со дня рождения);
- при увольнении (в том числе в связи с уходом на пенсию).

Для расчета суммы единовременной премии по основаниям, приведенным в настоящем пункте, за счет бюджетных средств принимается величина, не превышающая размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника учреждения, установленного ему на день начисления этой премии, среднемесячной заработной платы, исчисленной в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 (ред. от 10 декабря 2016 г.) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», за счет средств от приносящей доход деятельности принимается величина в пределах экономии.

4.2. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь при наличии экономии финансовых средств на оплату труда в случаях: нанесение ущерба имуществу в результате стихийного бедствия; смерти работника и его близких родственников (супруг(а), дети, родители);

в связи с болезнью работника и его близких родственников (супруг(а), дети, родители);

в связи с рождением ребенка;

с тяжелым материальным положением работника.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размеров принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае смерти работника членам его семьи (супругу(е), детям, родителям) может быть выплачена материальная помощь на основании заявления одного из членов семьи.

Выплата материальной помощи производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок и не учитывается при исчислении среднего заработка.

Управляющий делами



А.А. Гареев

Приложение № 3

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан
от 25.04.2023 № 701

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании руководителя муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивная школа городского округа
город Нефтекамск Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о премировании руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (далее – учреждение и Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами Российской Федерации, иным законодательством Российской Федерации и устанавливает порядок и условия материального поощрения руководителя учреждения.

1.2. Настоящее Положение распространяется на руководителя работающего по основному месту работы.

1.3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности руководителя учреждения в улучшении результатов его работы.

2. Виды премий и источники выплаты премий

2.1. Премияльные выплаты могут быть установлены за счет экономии средств по ПФХД и от иной приносящей доход деятельности по следующим видам выплат:

а) текущее премирование осуществляется по итогам работы за квартал, успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей муниципального задания, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, за счет экономии средств по смете расходов учреждения и от иной приносящей доход деятельности;

б) единовременное поощрение за выполнение особо важных и срочных

задач, единовременно в целях поощрения руководителей за качественное оперативное выполнение особо важных заданий, не входящих в круг основных обязанностей работника, а также при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почётных званий Российской Федерации, почётных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

- награждении нагрудным знаком "Отличник физической культуры Российской Федерации", "Отличник образования Российской Федерации", "Отличник образования Республики Башкортостан";

- награждении ведомственными наградами Федерального агентства по физической культуре и спорту Российской Федерации, почётным знаком "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", медалью Петра Лесгафта, медалью Николая Озерова, нагрудным знаком "Отличник физической культуры и спорта", почётной грамотой;

- награждении почётными знаками "Лучший работник физической культуры и спорта Республики Башкортостан", "Лучший тренер Республики Башкортостан", "Выдающийся спортсмен Республики Башкортостан", "За вклад в развитие спорта в Республике Башкортостан";

- награждении почётной грамотой Министерства спорта Российской Федерации, почётной грамотой Министерства спорта Республики Башкортостан;

- награждении почетной грамотой Администрации или Совета городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан;

- награждении Почетной грамотой Муниципального бюджетного учреждения Комитет по физической культуре, спорту и туризму городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан;

в) к профессиональным и государственным праздникам.

2.2. Единовременное поощрение руководителя учреждения осуществляется на основании представленного ходатайства учреждением рассмотренное Администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан с соответствующими документами и утверждено Постановлением Администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

3. РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ

3.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется в случае наличия экономии средств по ПФХД и от приносящей доход деятельности, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование и на возмещение ущерба для основной деятельности учреждения и на основании ходатайства заместителя главы Администрации по социальным вопросам.

3.2. Размер текущих премий руководителя учреждения устанавливается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности в размере до 100% от величины месячного фонда оплаты труда и на основании критериев оценки деятельности руководителя при наличии экономии по ПФХД.

3.3. Размер единовременных поощрений:

Размер единовременного поощрения руководителя учреждения может устанавливаться в размере:

- один месячный фонд оплаты труда за счет бюджетных средств;
- до трех месячных фондов оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности.

4. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ, НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ

4.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании предоставленного ходатайства учреждением на рассмотрение заместителю главы Администрации по социальным вопросам с соответствующими документами и утверждается Постановлением Администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

4.2. В случае неудовлетворительной работы руководителя, несвоевременного и ненадлежащего исполнения им должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, невыполнения показателей государственного (муниципального) задания, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства, совершения иных нарушений руководителю премия не выплачивается.

4.3. Выплата текущей премии может осуществляться в установленный день выдачи заработной платы.

4.4. Основанием рассмотрения премирования руководителя является мотивированное ходатайство об итогах работы учреждения и руководителя за квартал в случае достижения им высоких показателей при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией.

5. ИНЫЕ ВИДЫ ВЫПЛАТ

В целях социальной защищенности руководителей учреждений в пределах экономии и за счет финансовых средств учреждения, направляемых на оплату труда, могут применяться иные виды выплат.

5.1. Руководителям учреждений может оказываться материальная помощь при наличии экономии финансовых средств на оплату труда в случаях:

- нанесение ущерба имуществу в результате стихийного бедствия;
- смерти руководителя и его близких родственников (супруг(а), дети, родители);
- в связи с болезнью руководителя и его близких родственников (супруг(а), дети, родители);
- в связи с рождением ребенка;
- с тяжелым материальным положением работника (не более одного раза в год).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заместитель главы Администрации по социальным вопросам г. Нефтекамск на основании письменного заявления руководителя.

Размер единовременного поощрения руководителя учреждения может устанавливаться в размере:

- один месячный фонд оплаты труда за счет бюджетных средств;
- до трех месячных фондов оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности.

4. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ, НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ

4.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании предоставленного ходатайства учреждением на рассмотрение заместителю главы Администрации по социальным вопросам с соответствующими документами и утверждается Постановлением Администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

4.2. В случае неудовлетворительной работы руководителя, несвоевременного и ненадлежащего исполнения им должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, невыполнения показателей государственного (муниципального) задания, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства, совершения иных нарушений руководителю премия не выплачивается.

4.3. Выплата текущей премии может осуществляться в установленный день выдачи заработной платы.

4.4. Основанием рассмотрения премирования руководителя является мотивированное ходатайство об итогах работы учреждения и руководителя за квартал в случае достижения им высоких показателей при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией.

5. ИНЫЕ ВИДЫ ВЫПЛАТ

В целях социальной защищенности руководителей учреждений в пределах экономии и за счет финансовых средств учреждения, направляемых на оплату труда, могут применяться иные виды выплат.

5.1. Руководителям учреждений может оказываться материальная помощь при наличии экономии финансовых средств на оплату труда в случаях:

- нанесение ущерба имуществу в результате стихийного бедствия;
- смерти руководителя и его близких родственников (супруг(а), дети, родители);
- в связи с болезнью руководителя и его близких родственников (супруг(а), дети, родители);
- в связи с рождением ребенка;
- с тяжелым материальным положением работника (не более одного раза в год).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заместитель главы Администрации по социальным вопросам г. Нефтекамск на основании письменного заявления руководителя.

В случае смерти руководителя членам его семьи (супругу(е), детям, родителям) может быть выплачена материальная помощь на основании заявления одного из членов семьи.

Выплата материальной помощи производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок и не учитывается при исчислении среднего заработка.

Критерии оценки деятельности руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан

№ п/п	Наименования критерия	Показатели	Баллы
1.	Участие учреждения (юридического лица) в республиканских, всероссийских и международных конкурсах	участие республиканские российские международное 1 место 2 место 3 место	4 5 20 (30); (50) 15 (25); (45) 10 (20); (35)
2.	Непосредственное проведение и организация официальных мероприятий соревнований, праздников, фестивалей (на базе учреждения)	городские республиканские всероссийские международные	1 за каждое 5 за каждое 10 за каждое 20 за каждое
3.	Наличие ведомственных наград работников учреждения	Министерство спорта Республики Башкортостан Министерство спорта Российской Федерации	10 20
4.	Наличие победителей и призеров республиканских, всероссийских и международных соревнований (официальных первенств и чемпионатов)	Неолимпийские виды спорта республиканские всероссийские международные	2 5 10
5.	Обеспечение норм и требований контролирующих органов	без замечаний оперативное устранение невыполнение	

№ п/п	Наименования критерия	Показатели	Баллы
1	2	3	4
6.	Обеспечение сохранности и благоустройства помещений, объектов учреждений и прилегающих территорий	выполнение	5
		невыполнение	-20
7.	Привлечение дополнительных источников финансирования: мероприятий с республиканским и федеральным финансированием, спонсорская помощь (документально подтвержденная), оказание платных услуг (выполнение работ)	выполнение	10
		невыполнение	-10
8.	Формирование сборной команды на базе учреждения или под руководством тренера учреждения	Сборная команда Республики Башкортостан	15 за каждую команду
		Сборная команда Российской Федерации	25 за каждую команду
9.	Выполнение отдельных поручений заместителей главы Администрации, главы Администрации	выполнение	15
		невыполнение	-30
10.	Наличие жалоб, предписаний, актов, служебных записок, протоколов на неудовлетворительную работу учреждения, руководителя учреждения, работников учреждения	отсутствие	5
		наличие	-20

Баллы	Размер премии
От 70 - 80 баллов	50 % от величины месячного фонда оплаты труда за счет бюджетных средств или средств от приносящей доход деятельности
Более 81 балла	Один месячный фонд оплаты труда за счет бюджетных средств или средств от приносящей доход деятельности

управляющий делами



А.А. Гареев

Приложение № 4

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением администрации
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан
от 25.09.2023 № 701

Критерии

оценки эффективности деятельности руководителя
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
спортивная школа городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан, рекомендуемые для установления
персонального повышающего коэффициента

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Баллы	Периодичность изменения
1	2	3	4	5
1	Оказание услуг			Годовая
1.1	Сохранение среднегодового контингента занимающихся	100 %	10	Годовая
		80 %	8	
		50 %	5	
1.2	Обоснованные жалобы со стороны граждан на объем и качество предоставляемых услуг, поступившие в администрацию городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан	1 жалоба	-5	Годовая
		Более 1 жалобы	-10	
		Отсутствие жалоб	10	
1.3	Непосредственное и доленое проведение и организация официальных мероприятий соревнований, праздников, фестивалей (на базе учреждения)	городские	1 за каждое	Годовая
		республиканские	5 за каждое	
		всероссийские	10 за каждое	
		международные	20 за каждое	
1.4	Участие в проведении и организации мероприятий, организованных Администрацией городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан	городские	1 за каждое	Годовая
		республиканские	5 за каждое	
		всероссийские	10 за каждое	
		международные	20 за каждое	
2.	Кадровая политика			Годовая
2.1	Уровень укомплектованности кадрами	95 – 100 %	3	Годовая
		75 – 94 %	2	
		Менее 75 %	0	

2.2	Организация мероприятий (лекций, бесед) по профилактике экстремизма и терроризма, организация тренировок по эвакуации персонала и занимающихся на случай чрезвычайных ситуаций	До 5 мероприятий	1	Годовая
		6 - 10 мероприятий	5	
		Свыше 10 мероприятий	10	
		Отсутствие	-10	
2.3	Количество сотрудников учреждения, прошедших обучение и получивших сертификаты и (или) удостоверения о прохождении краткосрочных курсов повышения квалификации, обучение по охране труда, антитеррор и т.д.	Количество работников, повысивших квалификацию	5 (за каждого)	Годовая
		Отсутствие	-5	
2.4	Количество занимающихся спортсменами, состоящих на учете в КДН и ЗП Администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан и ОДН	До 5 человек	3	Годовая
		6 - 15 человек	5	
		Свыше 15 человек	10	
3	Материально-техническое обеспечение, создание комфортной среды			
3.1	Наличие предписаний о нарушении санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1 предписание (устраненное) или его отсутствие	4	Годовая
		Более 1 предписания	- 4(за каждое)	
3.2	Выполнение программы энергосбережения	Выполнение	10	Годовая
		Невыполнение	0	
3.3	Несчастные случаи (травматизм) во время тренировочных мероприятий и соревнований	Наличие	-10	Годовая
		Отсутствие	5	
3.4	Случаи применения спортсменами запрещенных лекарственных средств (допинга)	Наличие	-100	Годовая
		Отсутствие	5	
4	Эффективность управления			
4.1	Соблюдение предельной доли оплаты труда АУП и вспомогательного персонала не более 40%	Выполнение	10	Годовая
		Невыполнение	-10	
4.2	Неравномерное расходование средств и допущение остатков неиспользованных лимитов бюджетных обязательств	За остатки от суммы доведенных лимитов	-10	Годовая
		Отсутствие остатков от суммы доведенных лимитов	10	

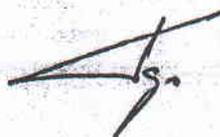
4.3	Выполнение плановых показателей поступлений доходов от предоставления платных услуг	80-100%	30	Годовые
		60-80%	20	
		50-60%	10	
		Менее 50%	-30	
4.4	Привлечение благотворительных средств, безвозмездной спонсорской помощи	Наличие	10	Годовые
		Отсутствие	-10	
4.5	Исполнительская дисциплина. Количество несвоевременно представленных материалов, документов, наличие замечаний по результатам проверок по качественному ведению документации	Отсутствие замечаний по срокам предоставления запрашиваемой информации, установленных отчетов и т.п.	10	Годовые
		Наличие 1 - 2 замечаний	0	
		Наличие более 2 замечаний	-10	
4.6	Выполнение занимающимися спортивными разрядами (присвоение и подтверждение)	МСМК	50 (за каждого)	Годовые
		МС	20 (за каждого)	
		КМС	5 (за каждого)	
		1 разряд	1 (за каждого)	
4.7	Количество спортсменов, выполнивших испытания ГТО на знак отличия	1 - 20%	5	Годовые
		21% - 50%	10	
		51% - 100%	15	
4.8	Количество спортсменов, принявших участие в официальных соревнованиях	городские	1 за каждого	Годовые
		республиканские	3 за каждого	
		всероссийские	5 за каждого	
		международные	10 за каждого	
4.9	Своевременное, достоверное представление, планов, отчетов и других сведений, связанных с исполнением бюджета	Наличие	-10	Годовые
		Отсутствие	10	
4.10	Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных средств (по результатам проверок)	Наличие	-10	Годовые
		Отсутствие	10	

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Баллы	Периодичность изменения
1	2	3	4	5
4.11	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ и услуг	Наличие	- 10	Годовая
		Отсутствие	10	
5	Инновационные программы			
5.1	Актуальность ведение и автоматизированных информационных систем «Навигатор», «Мой спорт» и др.	Наличие	10	Годовая
		Отсутствие	- 10	
5.2	Наличие действующего, актуального интернет-сайта учреждения, официальных групп в социальных сетях	Сайт Группа	10	Годовая
			2	
5.3	Наличие обеспечения доступности информации о деятельности учреждения (публикации в печатных изданиях, телевидении и сети интернет)	Публикации в российских изданиях и на телевидении	10 (за каждую публикацию)	Годовая
		Публикации в республиканских печатных изданиях и на телевидении	5 (за каждую публикацию)	
		Публикации в местных печатных изданиях и на телевидении	3 (за каждую публикацию)	
		Размещение информации в сети Интернет (за исключением размещения на собственном сайте учреждения и группе в соц. сетях)	наличие 10	

Баллы	Коэффициент
До 33 баллов	До 0,25
До 46 баллов	До 0,5
До 72 баллов	До 1
До 98 баллов	До 1,5
До 155 баллов	До 2
До 180 баллов	До 2,5
Свыше 180 баллов	До 3

Вновь принятым руководителям устанавливается ПШК в размере 2,8 за период 1 год.

Управляющий делами



А.А. Гареев

Приложение № 5

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением администрации
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан
от 25.04.2023 № 701

Критерии
эффективности деятельности работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования спортивная школа городского
округа город Нефтекамск Республики Башкортостан

№ п/п	Должности	Наименование критерия	Показатели		Баллы		
			4	5			
1	2	3	4	5			
1.	Заместитель директора учреждения по учебно- методической работе, старший методист, инструктор- методист	Сохранение среднегодового контингента занимающихся	100 %	10			
			80 %	8			
			50 % и менее	- 10			
			1-2	5			
		Организация участия учреждения и работников в профессиональных смотре и конкурсах	3 и более	8			
			Отсутствие	- 1			
			Наличие победителей и призеров, республиканских, всероссийских и международных соревнований (официальных первенств и чемпионатов)			Не олимпийский вид спорта	Олимпийский вид спорта
		Республиканские		4	8		
		Российские		8	16		
		Международные	15	30			
		Отсутствие замечаний по актам проверок посещаемости занятий	Отсутствие	5			
			Наличие	- 10			
		Внедрение инновационных программ тренировок		10			
		Организация курсов повышения квалификации курируемых тренеров		5			
Отсутствие замечаний со стороны главного распорядителя средств администрации городского округа город Нефтекамск	Отсутствие	10					
	Наличие	- 10					

		Организация профилактических бесед, лекций, занятий на темы здорового образа жизни, противодействия идеологии экстремизма и терроризма	-	10
		Подготовка методических материалов по совершенствованию тренировочного и воспитательного процессов	-	10
		Выполнение отдельных поручений, не входящих в должностные обязанности	-	За каждое 5
2	Заместитель директора по воспитательной работе	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Выполнение	15
			Невыполнение	-15
		Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	Отсутствие	10
			Наличие	-10
		Сохранность вверенных технических средств и материальных ценностей	Выполнение	10
			Невыполнение	-10
		Успешное выполнение отдельных поручений руководителя	Выполнение	10
			Невыполнение	-10
		Отсутствие предписаний контролирующих органов, отсутствие жалоб со стороны Администрации г. Нефтекамск	Без замечаний	10
			Одно замечание	0
			Более одного	-10
		Качественное исполнение должностных (трудовых) обязанностей	-	10
		Качественное и оперативное выполнение	Выполнение	15
Невыполнение	-5			

		поручений, связанных с организацией рабочего процесса		
		Выполнение отдельных поручений, не входящих в должностные обязанности	-	За каждое 5
		Своевременное и качественное ведение входящей и исходящей корреспонденции	Выполнение	10
			Невыполнение	-5
		Отсутствие просроченных ответов гражданам и юридическим лицам	Выполнение	10
			Невыполнение	-5
3.	Заместитель директора учреждения по содержанию и эксплуатации имущества, инженер	Качественное и своевременное предоставление документации в полном объеме, техническое обеспечение тренировочного процесса в учреждении (оснащение, монтаж и ремонт спортивного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений)	Выполнение	7
			Невыполнение	-7
		Организация оперативного устранения технических неполадок	Выполнение	10
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	-	5
		Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения учреждения	Выполнение	8
			Невыполнение	-8
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий	-	1
		Отсутствие предписаний контролирующих	без замечаний с 1 и более	1

		органов, отсутствие жалоб со стороны Администрации городского округа город Нефтекамск		
		Содержание технического имущества учреждения в соответствии с требованиями надзорных органов	Выполнение	10
			Невыполнение	-10
		Обеспечение работников учреждения средствами индивидуальной защиты в соответствии со специальной оценкой условий труда	-	10
		Организация текущего или капитального ремонта учреждения	Капитальный ремонт	20
			Текущий ремонт	15
		Выполнение отдельных поручений, не входящих в должностные обязанности	-	За каждое 5
4.	Тренерско-преподавательский состав	Отсутствие замечаний и нареканий по исполнению должностных обязанностей	-	10
		Сохранение среднегодового контингента занимающихся	100%	10
			80%	8
			50% и ниже	-10
		Положительная динамика спортивных достижений по результатам итоговых и промежуточных контрольных нормативов	-	10
Наличие победителей и призеров республиканских,		Не олимпийский вид	Олимпийский вид спорта	

		всероссийских и международных соревнований		спорта	
			Республиканские	4	8
			Российские	8	16
			Международные	15	30
		Оказание помощи Администрации городского округа город Нефтекамск в проведении спортивных мероприятий городского, республиканского, российского и международного уровня	Городские	5	
			Республиканские	10	
			Российские	20	
			Международные	25	
		Ведение работы с родителями	-	10	
5.	Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, дворник)	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Выполнение	15	
			Невыполнение	-15	
		Качественное исполнение должностных (трудовых) обязанностей	-	10	
		Обеспечение сохранности и содержание в образцовом состоянии помещений учреждения, оперативное устранение технических неполадок	Выполнение	15	
			Невыполнение	-10	
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Выполнение		
			Невыполнение		
		Участие в организации и проведении республиканских, городских и внутришкольных спортивных мероприятий	Внутришкольные		
			Городские		
			Республиканские		

		Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех занимающихся в тренировочном процессе	-	10
		Выполнение отдельных поручений, не входящих в должностные обязанности	-	За каждое 5
6.	Прочий персонал (педагог-психолог, социальный педагог, медицинская сестра. специалист по охране труда, специалист по безопасности и дорожного движения, механик, администратор)	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Выполнение Невыполнение	15 -15
		Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	Отсутствие Наличие	10 - 10
		Сохранность вверенных технических средств и материальных ценностей	Выполнение Невыполнение	10 -10
		Успешное выполнение отдельных поручений руководителя	Выполнение Невыполнение	10 -10
		Отсутствие предписаний контролирующих органов, отсутствие жалоб со стороны Администрации городского округа город Нефтекамск	без замечаний с 1 и более	10 -10
		Качественное исполнение должностных (трудовых) обязанностей	-	10
		Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с организацией рабочего процесса	Выполнение Невыполнение	15 -5
		Выполнение отдельных поручений, не входящих в должностные	-	За каждое 5

		обязанности		
		Организация и проведение мероприятий по созданию безопасных условий труда и проведению профилактической работы, предупреждающей травматизм и профессиональные заболевания	Выполнение	10
			Невыполнение	-10
7.	Водитель автомобиля	Проведение профилактических мероприятий к автотранспортному средству в соответствующие сроки	Выполнение	5 за каждое мероприятие
			Невыполнение	-3 за каждое мероприятие
		Сохранность вверенных технических средств и материальных ценностей	Выполнение	10
			Невыполнение	-10
		Отсутствие аварийных ситуаций, поломок, произошедших по причинам, не носящим объективного характера, или их устранение в установленные сроки с надлежащим качеством	Выполнение	15
			Невыполнение	-5
		Отсутствие замечаний в отчетных документах	Отсутствие	10
			Наличие	-5
Отсутствие нарушений правил дорожного движения в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях	Отсутствие	10		
	Наличие	-10		
Своевременное ведение и надлежащее ведение документов (путевые листы, ОСАГО, диагностические карты)	Отсутствие			
	Наличие			

№ п/п	Должности	Наименование критерия	Показатели	Баллы
1	2	3	4	5
		Выполнение отдельных поручений, не входящих в должностные обязанности	-	За каждое 5

Баллы	Коэффициенты
Менее 47 баллов	до 2,0
От 48 - 63 баллов	2,10 - 2,50
От 64 - 100 баллов	2,60 - 3,0

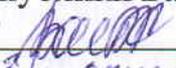
Управляющий делами



А. А. Гарсеев

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель общего собрания
работников МБУ дополнительного
образования Спортивная школа
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан


Я.С. Вайтина
«23» октября 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ дополнительного
образования Спортивная школа
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан


И.В. Киселёв
«23» г.

ПЛАН

**мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации
или снижению уровней профессиональных рисков и недопущению
повышения их уровней на 2023 – 2024 гг.**

(в соответствии приказом Минтруда от 29.10.2021 № 771н)

Мероприятие	Срок проведения	Ответственные	Примечание
Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ)	IV кв.2023- I кв.2024г.	Комиссия по проведению СОУТ	
Проведение оценки профессиональных рисков (ОПР), реализация мер, разработанных по результатам их проведения	IV кв.2023- I кв.2024г.	Комиссия по проведению ОПР	
Проведение периодического медицинского осмотра работников	IV кв.2023	Специалист по охране труда	
Проведение осмотра технического состояния и эксплуатационной пригодности строительных конструкций здания и сооружений, их санитарно-технического оборудования и системы энергообеспечения: водопровода, канализации,	2 раза в год	Инженер	

отопления, вентиляции и др			
Обеспечение достаточного уровня освещения на рабочих местах	2 раза в год	Инженер	
Установка оборудования, предназначенного для обеспечения сотрудников питьевой водой	Ежегодно	Инженер	
Приобретение аптечек и медицинских изделий для пополнения аптечек	Еже-квартально	Специалист по охране труда	
Контроль работы систем вентиляции	2023-2024г.	Инженер	
Приобретение средств индивидуальной защиты	2024г.		
Приобретение моющих и дезинфицирующих средств	2023-2024г.		
Мероприятия по обучению, повышению квалификации, переподготовке, проверке знаний, аттестации руководителей и работников:			
Обучение по охране труда	По графику на 2023-2024г.	Учебный центр Специалист по охране труда	
Обучение работников навыкам оказания первой помощи	По графику на 2023-2024г.	Медицинская сестра	
Обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации (пожарной безопасности).	2023-2024г.	Учебный центр	
Разработка программы производственного контроля	2023г.	Специалист по охране труда	
Проведение измерений по Программе	2023-2024г.	ЦГиСЭН г.Нефтекамск	

производственного контроля			
Проведение плановых проверок за состоянием охраны труда в МБУ КФК, С и Т	2023-2024г.	Специалист по охране труда	
Разработка и корректировка программ обучения по рабочим специальностям	2023-2024г.	Специалист по охране труда	
Разработка и корректировка локальных актов предприятия по охране труда	2023-2024г.	Специалист по охране труда	

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель общего собрания
работников МБУ дополнительного
образования Спортивная школа
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан

Я.С. Вайтина
«23» *октября* 20*23* г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ дополнительного
образования Спортивная школа
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан



И.В. Киселёв
20*23* г.

Нормы бесплатной выдачи СИЗ

(по приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»)

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норми номер приложения, правил по охране труда и иных документов)
1.	Административно-хозяйственный отдел	Уборщики служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 раз в год	п. 4932 Приложения № 1
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара в год	п. 4932 Приложения № 1
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий	12 пар	п. 4932 Приложения № 1

				(истирания)		
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. в год	п. 4932 Приложения № 1
			Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Куртка, брюки	1шт. на 2 года	п.4.7 Приложения №2
			Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки	1 пара на 1,5года	п.4.7 Приложения №2
			Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки	4 пары	п.4.7 Приложения №2
			Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Шапка	1шт. на 2 года	п.4.7 Приложения №2
2.	Административно-хозяйственный отдел	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.997 Приложения № 1 п. 12.1 Приложения 2
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.997 Приложения № 1
			Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п.997 Приложения № 1
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических	1 пара	п.997 Приложения № 1

	воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений		
Средства защиты ног	Обувь специальная резиновая	1 пара	п.1.1. Приложение №2
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	п.997 Приложения № 1
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	п.997 Приложения № 1
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п.997 Приложения № 1
Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм (куртка, брюки)	1шт. на 2 года	п.4.7 Приложения №2
Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки	1 пара на 1,5года	п.4.7 Приложения №2
Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки	4 пары	п.4.7 Приложения №2
Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Шапка	1шт. на 2 года	п.4.7 Приложения №2

3.	Административно-хозяйственный отдел	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4030 Приложения № 1
			Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п.4030 Приложения № 1
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	п.4030 Приложения № 1
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	п.4030 Приложения № 1
			Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки резиновые	12 пар	п.6.1 Приложения № 2
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п.4030 Приложения № 1
			Средства защиты головы	Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	п.4030 Приложения № 1
			Средства индивидуальной защиты глаз от механических воздействий, от грубодисперсных аэрозолей (пыли)	Очки защитные закрытые	1 шт.	п. 7.1.1 Приложения № 2
Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противозащитные	Респиратор	определяется документами изготовителя	п. 7.1.2 Приложения № 2			

			Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм (куртка, брюки)	1 шт. на 2 года	п.4.7 Приложения №2
			Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки	1 пара на 1,5 года	п.4.7 Приложения №2
			Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки	4 пары	п.4.7 Приложения №2
			Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Шапка	1 шт. на 2 года	п.4.7 Приложения №2
4.	Административно-хозяйственный отдел	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.783 Приложения №1 п. 18.1 Приложения №2
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.783 Приложения №1
			Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п.783 Приложения №1
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	п.783 Приложения №1
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	п.783 Приложения №1
			Средства защиты	Головной убор для	1 шт.	п.783

ГОЛОВЫ	защиты от общих производственных загрязнений		Приложения №1
Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	п.783 Приложения №1
Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм (куртка, брюки)	1шт. на 2 года	п.4.7 Приложения №2
Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки	1 пара на 1,5года	п.4.7 Приложения №2
Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки	4 пары	п.4.7 Приложения №2
Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Шапка	1шт. на 2 года	п.4.7 Приложения №2

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель общего собрания
работников МБУ дополнительного
образования Спортивная школа
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан

 Я.С. Вайтина
«25» сентября 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ дополнительного
образования Спортивная школа
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан

 И.В. Киселёв
«25» сентября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по трудовым спорам

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о комиссии по трудовым спорам (далее - Положение) устанавливает порядок предварительного несудебного разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками и работодателем муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (далее - Учреждение).

1.2. Под индивидуальным трудовым спором следует понимать разногласие, неурегулированное заинтересованным работником при непосредственных переговорах с работодателем либо с участием представителей выборного профсоюзного органа, Общего собрания трудового коллектива, иных нормативно-правовых актов, коллективного договора, соглашений от охране труде, по вопросам законности наложения дисциплинарного взыскания, а также условий трудового договора и о котором заявлено в Комиссию по трудовым спорам (далее - КТС).

1.3. В своей деятельности КТС руководствуется Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми соглашениями, а также Уставом и действующими в учреждение локальными нормативными актами, коллективным и трудовыми договорами.

2. Правовой статус и компетенция КТС

2.1. КТС является досудебным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в Учреждение, за исключением споров, по которым законодательными актами установлен иной порядок рассмотрения споров.

2.2. КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры работников, работающих в Учреждение, по трудовым договорам, в том числе

совместителей, отнесенные законодательством к ее компетенции (подведомственности), в частности:

- о признании недействительными условий, включенных в содержание трудового договора, ухудшающих условия труда работника по сравнению с действующим законодательством;
- об оплате труда, о выплате премий, доплате за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное или ночное время и в других случаях, предусмотренных ТК РФ;
- о переводе (перемещении) на другое рабочее место без изменения трудовых функций и существенных условий труда;
- о правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора;
- о взыскании заработной платы и ее размере, в т.ч. о выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет;
- о законности применения дисциплинарных взысканий (в том числе решение вопросов о правильности наложения взыскания и о соразмерности взысканий за допущенное нарушение);
- о праве на основной и дополнительный отпуска и их оплате, об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха;
- о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности) с приостановкой выплаты заработка;
- другие индивидуальные трудовые споры, если они возникли в связи с применением трудового законодательства и не относятся к исключительной компетенции иных органов.

3. Состав и порядок создания КТС

3.1. КТС образуется по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя, по 3 человека от каждой из сторон. Состав КТС формируется в установленном настоящим Положением порядке. Срок полномочий членов КТС устанавливается на срок действия коллективного договора.

3.2. Представители работников избираются на общем собрании трудового коллектива или делегируются представительным органом работников.

3.3. Порядок проведения общего собрания трудового коллектива и порядок избрания представителей от трудового коллектива в КТС являются исключительной компетенцией трудового коллектива организации.

Порядок избрания членов Комиссии, форма голосования (открытое или тайное) и число голосов, необходимых для избрания (простое или квалифицированное большинство), определяются общим собранием трудового коллектива.

3.4. Представители от работодателя назначаются приказом руководителя в срок не позднее пяти рабочих дней после проведения общего собрания трудового коллектива, избравшего членов КТС от трудового коллектива.

3.5. КТС самостоятельно избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

3.6. Все члены КТС избираются на полный срок полномочий КТС. Временные члены не избираются. В случае смерти, увольнения или выбытия по иным причинам одного или нескольких членов КТС новые члены взамен выбывших избираются на оставшийся срок работы КТС в принятом настоящим Положением порядке.

3.7. Общее собрание трудового коллектива и руководитель учреждения вправе в любое время досрочно отозвать выдвинутого ими члена КТС при выявлении его некомпетентности либо недобросовестности. Порядок и срок назначения (избрания) новых членов КТС взамен отозванных аналогичен установленному в п. 3.6. настоящего Положения.

3.8. Все возможные споры, связанные с формированием и деятельностью КТС, возникающие между трудовым коллективом и работодателем учреждения, решаются в строгом соответствии с требованиями законодательства о коллективных трудовых спорах.

4. Права и обязанности членов КТС

4.1. Членами Комиссии могут быть избраны любые работники независимо от членства в профсоюзной организации, занимаемой должности и выполняемой работы.

4.2. Члены КТС при рассмотрении споров и работе в КТС имеют право:

- знакомиться со всеми материалами, имеющимися и предоставляемыми в КТС;
- участвовать в исследовании доказательств;
- задавать вопросы и делать письменные запросы всем лицам, участвующим в рассмотрении спора в КТС;
- представлять свои доводы и соображения по всем возникающим в ходе разбирательства в КТС вопросам;
- письменно излагать в решении КТС по индивидуальному спору свою точку зрения, если она кардинально не совпадает с решением КТС;
- пользоваться другими правами в соответствии с настоящим Положением и действующим законодательством.

Члены КТС на период участия в работе КТС освобождаются работодателем учреждения от работы с сохранением среднего заработка. Членам КТС могут предоставляться и иные льготы и гарантии в случаях, прямо оговоренных действующим законодательством.

4.3. Член КТС не имеет права участвовать в рассмотрении трудового спора в КТС в качестве представителя одной из спорящих сторон (работодателя или работника).

4.4. Член КТС обязан:

- руководствоваться в своей работе только нормами и положениями действующего трудового законодательства и теми доказательствами, которые были предоставлены или доказаны в процессе рассмотрения спора в КТС;
- требовать предоставления дополнительных доказательств, вызова новых свидетелей, продолжения дальнейшего рассмотрения трудового спора в том случае, если он считает, что рассмотрение спора по существу в КТС не даст оснований для вынесения окончательного решения КТС;
- добросовестно пользоваться всеми принадлежащими ему правами члена КТС, не допуская введения КТС в заблуждение, необоснованной задержки в рассмотрении дела и т.д.

4.5. Председатель КТС организует и руководит работой комиссии. При голосовании в процессе вынесения решения КТС, в случае раздела голосов членов КТС поровну, его голос имеет решающее значение.

4.6. В случае невозможности по уважительным причинам (болезнь, командировка и т.п.) председателем КТС выполнять свои обязанности, их выполняет заместитель председателя КТС со всем объемом полномочий председателя КТС.

4.7. Ведение протоколов заседаний КТС и оформление решений КТС возлагается на секретаря КТС. На него также возлагаются обязанности вызова в КТС всех необходимых лиц, а также организация и ведение делопроизводства в КТС.

В случае невозможности секретаря КТС по уважительным причинам выполнять свои обязанности, председатель КТС самостоятельно своим распоряжением назначает временно исполняющего обязанности секретаря из числа членов КТС.

5. Порядок обращения в КТС

5.1. Работник имеет право обратиться в КТС в трехмесячный срок с того дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Прием заявлений осуществляется секретарем Комиссии в помещении, определенном работодателем для работы КТС, в рабочие дни с 9-00 до 13-00 часов. Заявление может быть передано работником лично или направлено в Комиссию по почте.

5.2. Обращение работника в КТС обязательно должно быть составлено письменно в форме заявления. В заявлении должны быть указаны:

- наименование КТС;
- фамилия, имя, отчество заявителя, должность (профессия) по месту основной работы, точный почтовый адрес заявителя, контактный телефон;
- существо спорного вопроса и требования заявителя;
- обстоятельства и доказательства, на которые заявитель ссылается;
- перечень прилагаемых к заявлению документов;
- личная подпись заявителя и дата составления заявления.

5.3. Заявление составляется в произвольной форме в двух экземплярах. Первый экземпляр передается в КТС, второй остается у заявителя с отметкой о регистрации его заявления в КТС.

5.4. Любое заявление, даже если его подача просрочена заявителем, должно быть принято КТС. В случае пропуска подачи заявления в КТС по уважительным причинам (болезнь, командировка и т.п.) установленного срока, КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. При этом КТС рассматривает вопрос о том, являются ли уважительными причины, по которым пропущен срок, в присутствии самого заявителя.

В случае признания причин уважительными срок давности восстанавливается. В противном случае заявителю отказывается в рассмотрении заявления.

5.5. Все заявления работников, поступающие в КТС, подлежат обязательной регистрации в Книге регистрации заявлений, в которую в обязательном порядке заносится:

- фамилия, имя, отчество заявителя;
- предмет (сущность) спора;- дата поступления заявления;
- подпись заявителя о приеме у него заявления (в случае передачи заявления лично);
- ход рассмотрения спора;
- исполнения решений КТС.

5.6. КТС вправе отказать работнику в принятии заявления при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

- отсутствия у КТС полномочий для рассмотрения поступившего заявления, разрешение которого отнесено к компетенции других органов;
- наличия вступившего в законную силу решения суда, государственной инспекции труда, соглашения, при обращении к услугам медиатора или КТС по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям;
- наличия в производстве КТС аналогичного заявления по спору между теми же сторонами, по тому же предмету и по тем же основаниям;
- подачи заявления недееспособным, что подтверждается решением суда о признании гражданина недееспособным.

6. Порядок рассмотрения трудового спора

6.1. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Если срок истекает в выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания рассмотрения индивидуального трудового спора считается следующий за ним рабочий день.

6.2. В подготовительный период, предшествующий рассмотрению спора, председатель КТС (либо, по его поручению, заместитель) проводит подготовку к рассмотрению спора, чтобы ко дню рассмотрения спора были собраны все необходимые доказательства и документы, установлены и

извещены о дне и часе заседания КТС лица, подлежащие вызову на заседание (работник, подавший заявление, работодатель, свидетели, лица, проводившие по поручению КТС различного рода проверки, и др.), а также члены КТС. КТС вправе поручать отдельным лицам проведение экспертизы документов, требовать от работодателя предоставления расчетов и совершать иные действия для собирания доказательств по спору с целью его правильного и объективного рассмотрения в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

6.3. КТС обязана заблаговременно письменно известить работника, его представителя и работодателя о времени рассмотрения поступившего заявления. Уведомление считается врученным, если имеются подтверждающие данные о его вручении (личная подпись, почтовая квитанция и т.п.).

6.4. Присутствие на заседании КТС работодателя и подавшего заявление работника обязательно. Допускается рассмотрение спора в отсутствие работодателя или работника в случае наличия их письменного заявления на это.

6.5. Допустимо также рассмотрение спора КТС в отсутствие работодателя или работника при наличии представителя, уполномоченного представлять интересы последних на основании доверенности, выданной в соответствии с нормами действующего законодательства.

6.6. При неявке работника (его представителя) на заседание КТС рассмотрение заявления откладывается на новый срок (но не более 10 календарных дней). При вторичной неявке работника (его представителя) без уважительных причин КТС выносит решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно (при условии соблюдения установленных для подачи в КТС сроков).

6.7. При неявке работодателя или его представителя на заседание КТС рассмотрение заявления также откладывается на новый срок. При вторичной неявке работодателя (его представителя) КТС рассматривает спор без их участия с последующим письменным уведомлением о недопустимости подобных действий со стороны работодателя учреждения.

6.8. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует, соответственно, не менее половины членов, представляющих работников и не менее половины членов, представляющих работодателя.

6.9. Работодатель и заявитель (или их представители) имеют право заявить мотивированный отвод любому члену КТС. Вопрос об отводе при этом решается большинством голосов членов КТС, присутствующих на заседании. Голосование проводится без участия члена КТС, которому заявляется отвод, после получения его объяснений по существу отвода.

6.10. Член КТС не может участвовать в рассмотрении спора:

- если он является супругом, близким родственником работника или работодателя, либо иного должностного лица организации, чьи действия явились непосредственной причиной для обращения в КТС;

- если он лично непосредственно заинтересован в исходе дела.

6.11. Заявление работника может быть снято с рассмотрения, если до принятия решения КТС работник урегулировал разногласия с работодателем либо отказался от рассмотрения заявления на заседании КТС. При этом снятие заявления с рассмотрения КТС оформляется указанием в протоколе, либо (если работник до рассмотрения спора КТС снимает свое заявление) председатель КТС указывает об этом на заявлении с указанием причин снятия его с рассмотрения.

6.12. При рассмотрении трудового спора КТС вправе вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профессиональных союзов и других общественных организаций. Причем вызов специалистов может производиться как по инициативе КТС, так и по ходатайству сторон. В случае неявки на заседание КТС вышеуказанных лиц комиссия не вправе применять меры принуждения, рассмотрение спора идет без их участия.

6.13. По требованию КТС работодатель обязан представлять необходимые расчеты и документы.

6.14. На всех заседаниях КТС ведутся протоколы, которые в обязательном порядке подписываются председателем КТС (или его заместителем) и секретарем.

7. Решение КТС

7.1. КТС по результатам рассмотрения индивидуального трудового спора выносит свое решение (о признании субъективного права или об отказе в удовлетворении требования).

7.2. Решение КТС должно быть законным, ясным и мотивированным. Решение должно быть основано на требованиях действующего трудового законодательства, на коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре и локальных нормативных актах Учреждения.

7.3. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов. Член КТС, несогласный с решением большинства, подписывает протокол заседания КТС с изложением собственного мнения.

7.4. В решении указываются:

- наименование ОО в соответствии с Уставом;
- фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в КТС работника;
- дата обращения в КТС, время и место вынесения решения;
- существо (предмет) спора;
- фамилии, имена, отчества членов КТС и других лиц, присутствующих на заседании КТС;

- существо решения и его правовое обоснование (мотивировочная часть со ссылкой на закон, иной нормативный акт; резолютивная часть, в которой существо решения излагается кратко и точно, с указанием, какие права работника подлежат восстановлению, какие денежные суммы подлежат выплате, в какой срок и т.п.);

- результаты голосования;
- личные подписи членов КТС, участвовавших в заседании.

Копии решения КТС, подписанные председателем КТС (а в его отсутствие - заместителем председателя) и удостоверенные печатью КТС, выдаются работнику и работодателю в течение трех дней с даты принятия решения.

7.5. Решения не должны формулироваться в виде каких-либо ходатайств перед работодателем. Они излагаются в категорической форме. В решениях КТС по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику. Если сумма указана ошибочно, КТС вправе путем вынесения дополнительного решения уточнить размер суммы, подлежащей выплате.

7.6. Принятое КТС решение окончательно и подлежит исполнению, если не будет пересмотрено решением суда в установленном законодательством порядке.

7.7. Решение КТС может быть обжаловано в десятидневный срок с даты вручения копии решения каждой из сторон индивидуального трудового спора.

7.8. Если в решении КТС были допущены арифметические и т.п. ошибки либо между сторонами возникают разногласия по поводу его толкования, Комиссия имеет право вынести дополнительное решение.

8. Исполнение решения

8.1. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на его обжалование.

8.2. В случае неисполнения решения КТС в установленный срок, работнику, в чью пользу состоялось решение, КТС немедленно выдает удостоверение, имеющее силу исполнительного документа.

8.3. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением об обжаловании решения в суд.

8.4. В удостоверении указываются:

- полное наименование КТС и полное наименование ОО в соответствии с Уставом;
- дело или материалы, по которым было выдано удостоверение, и их номера;
- дата принятия решения по делу КТС;
- фамилия, имя, отчество взыскателя – работника, по заявлению которого выносилось решение, его место жительства, дата и место рождения, место работы; наименование и юридический адрес должника – организации (работодателя);
- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению.

8.5. Удостоверение заверяется подписью председателя КТС или его заместителя и печатью КТС.

8.6. Выданное КТС удостоверение должно быть предъявлено работником для принудительного исполнения судебному приставу-исполнителю не позднее трех месяцев со дня получения удостоверения.

8.7. При пропуске работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС организации может восстановить этот срок.

8.8. Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением КТС, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документов.

9. Обжалование решения

9.1. Решение КТС может быть обжаловано несогласной стороной (работодателем или работником) в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения, независимо от оснований или мотивов, по которым сторона не согласна с решением КТС.

9.2. В случае пропуска срока на обжалование решения КТС по уважительным причинам суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

