

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

Попов Д.В.
«30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Директор муниципального
бюджетного учреждения
«Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа



Самарчиев В.С.
«30» августа 2022 г.

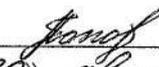
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа олимпийского резерва № 1»
управления по физической культуре и спорту администрации
муниципального образования город-курорт Анапа
на 2022 – 2025 годы

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Анапа» Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 30.08.2022 № 51-П
ОТДЕЛ ТО ОТ ЦЗН
наименование должности, подпись, Ф. И. О.

БЕД. СПЕЦ.

М.С. Аннабергинева

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

 Попов Д.В.
«30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Директор муниципального
бюджетного учреждения
«Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

 Самарчиев В.С.
«30» августа 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа олимпийского резерва № 1»
управления по физической культуре и спорту администрации
муниципального образования город-курорт Анапа
принят на 2022 – 2025 годы

Протокол от 23.08.2022 г. № 5

Должность руководителя – директор

Ф.И.О. – Самарчиев Василий Степанович

Вид отрасли – физическая культура и спорт

Основной вид деятельности – реализация программ спортивной подготовки по видам спорта в порядке, установленном законодательством РФ

Форма собственности – муниципальная

Численность работников всего – 160, в том числе женщин – 43, несовершеннолетних – 5

ОКВЭД – 93.11

Представитель работников – председатель первичной профсоюзной организации, Попов Денис Викторович

Наличие службы охраны труда – нет, специалист по охране труда – Рябин Игорь Николаевич

Фонд на охрану труда (из Соглашения по охране труда на текущий год) – 1 365,1 тыс.руб.

Приказ о проведении Дня охраны труда от 16.07.2019 г. № 64 «О проведении Дня охраны труда»

Юридический адрес организации, тел.: 353411, Краснодарский кр., Анапский р-н, с. Супсех, ул. Советская, 44, (86133) 2-96-66

Фактический адрес организации, тел.: 353411, Краснодарский кр., Анапский р-н, с. Супсех, ул. Советская, 44, (86133) 2-96-66

Адрес электронной почты: mbushor1@anapa.ru

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА № 1»
УПРАВЛЕНИЯ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА
353411, Краснодарский кр., с. Супсех, ул. Советская, 44, тел./факс: (86133) 2-96-66, e-mail: mbushor1@anapa.ru

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
собрания трудового коллектива МБУ СШОР № 1**

Анапский р-н, с. Супсех

23 августа 2022 г.

№ 5

Секретарь – Ветрова Людмила Ивановна
Всего численность работников: 160 чел.
Присутствовали: 105 чел.

1. ПОВЕСТКА ДНЯ:

1.1. Подведение итогов выполнения ранее действующего коллективного договора и принятие нового коллективного договора муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Анапа на 2022 – 2025 гг.

2. ВЫСТУПИЛ:

2.1. Попов Денис Викторович, заместитель директора по спортивной работе, председатель совета трудового коллектива – предложил принять к сведению информацию о выполнении ранее действующего коллективного договора и принять новый коллективный договор муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Анапа на 2022 – 2025 гг.

3. ГОЛОСОВАЛИ:

за – 105 чел.,
против – 0 чел.,
воздержались – 0 чел.

4. РЕШИЛИ:

4.1. Принять к сведению информацию о выполнении ранее действующего коллективного договора и принять новый коллективный договор муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Анапа на 2022 – 2025 гг.

Председатель



Попов Д.В.

Секретарь



Ветрова Л.И.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Анапа (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора учреждения Самарчиева Василия Степановича (далее – работодатель);

работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Попова Дениса Викторовича (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников учреждения, предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

1.7. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных ТК РФ.

1.8. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.9. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.10. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания с 30.08.2022 г. до 29.08.2025 г.

2. Трудовые отношения

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей, а также руководителей и специалистов, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ТК РФ;

своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд обязательного социального страхования; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ;

разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

учитывать, что изменение требований к квалификации работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре

трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных 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.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ТК РФ, в том числе:

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

объем нагрузки работника в неделю;

размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;

режим рабочего времени и времени отдыха;

условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Высвобождающуюся в связи с увольнением работников нагрузку предлагать, прежде всего, работникам, нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

2.4.2. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.3. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет.

2.4.4. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.5. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, в рабочее время 2 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.4.7. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.4.8. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

2.4.9. Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

2.4.10. При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

2.5. Стороны обязуются совместно совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности работников.

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

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

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

3. Содействие занятости, повышению квалификации работников

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Направлять работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года.

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

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников и приобрести другую профессию.

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Стороны исходят из того, что при организации аттестации работников обеспечивается:

бесплатность прохождения аттестации для работников;

гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.8. Стороны совместно:

3.8.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников учреждения.

3.8.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников.

3.8.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

3.8.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий, чествуют ветеранов труда.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), расписанием тренировочных занятий, годовым календарным тренировочным планом, графиками работы.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 г. № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.1.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции работника учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.6. Продолжительность рабочей недели пятидневная с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

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

4.1.8. Рабочее время тренеров в период тренировочных занятий определяется расписанием и выполнением обязанностей, которые возлагаются на тренера в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.9. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.10. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется

дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней.

4.1.11. Перечень должностей работников с установлением им соответствующей продолжительности дополнительных отпусков указан в приложении к коллективному договору.

4.1.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.13. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

4.1.14. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних.

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

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

Для тренеров, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается во время проведения тренировочных занятий.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

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

4.1.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.1.18. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

4.1.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

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

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, в случаях:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – продолжительностью до 14 календарных дней;

для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

рождения внуков – 2 календарных дней;

бракосочетания детей работников – 2 календарных дней;

в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дней;

для проводов детей на военную службу – 2 календарных дней;

тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дней.

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

при работе без листков нетрудоспособности – 2 календарных дня;

при вакцинации от коронавирусной инфекции – 2 календарных дня;

выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 2 календарных дня;

председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда – 2 календарных дня.

4.2.3. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени основных работников, ограничивает их привлечение к выполнению другой работы, не предусмотренной расписанием тренировочных занятий.

4.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии с ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.

4.2.5. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.2.7. Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя не допускается.

5. Оплата и нормирование труда

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

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк, с которым учреждение заключило договор.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 22 число текущего месяца, окончательный расчет – 7 число следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок.

5.1.2. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня.

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, изложенной в Положении об отраслевой системе оплаты труда (приложение № 2), разработанного на основании постановления администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 10.03.2017 г. № 723 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город-курорт Анапа, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта» (с изменениями и дополнениями) и постановления администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 28.11.2008 г. № 387 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа» (с изменениями и дополнениями).

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

5.1.5. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.1.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.1.7. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.1.9. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.1.10. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.1.11. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об отраслевой системе оплаты труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

6. Социальные гарантии и льготы

6.1 Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нужда-

ющимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

6.1.2. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения.

6.1.3. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1.4. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск.

6.1.5. Выплачивает материальную помощь пенсионерам, выходящим на пенсию.

6.1.6. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

6.1.7. В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.3. Стороны совместно:

6.3.1. Реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ).

6.3.2. Организуют деятельность совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении работникам мер социальной поддержки.

6.3.3. Организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ (спартакиады, Дни здоровья и пр.).

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении тренировочного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством РФ порядке.

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 4).

7.1.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Минтруда России от 14 июля 2021 г. № 467 н).

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты – не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (Приложения №№ 3, 5).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения №№ 7, 8).

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

7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.14. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников учреждения.

7.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.1.16. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническому (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовывать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

8.1. Стороны договорились, что:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1%.

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

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

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

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

8.2.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

8.2.7. Признать что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа значимой для организации и принимать во внимание при поощрении работников.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении;

принятие правил внутреннего трудового распорядка;

составление графиков сменности;

установление сроков выплаты заработной платы работникам;

привлечение к сверхурочным работам;

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

установление очередности предоставления отпусков;

принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены тренировочного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

утверждение формы расчетного листка;

определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

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

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

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

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

установление размеров повышения заработной платы в ночное время;

утверждение расписания занятий;

установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера;

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

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

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

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

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

8.3.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

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

8.3.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда и социальному страхованию.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

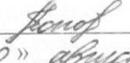
9.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

9.2. Стороны договорились разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

 Попов Д.В.
«30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Директор муниципального
бюджетного учреждения
«Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

 Самарчиев В.С.
«30» августа 2022 г.

М.П.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа олимпийского резерва № 1»
управления по физической культуре и спорту администрации
муниципального образования город-курорт Анапа**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Анапа (далее – учреждение).

1. Порядок приема, увольнения работников

- 1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.
- 1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных ТК РФ случаях.
- 1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:
паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, когда 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, 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 ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

1.4. В отдельных случаях с учетом специфики работы федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

1.5. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

1.6. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

1.7. 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.

1.8. При приеме на работу работнику может быть установлено, в соответствии с ТК РФ, испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.9. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы.

1.10. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами.

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

1.11. В соответствии с ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.12. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

1.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в том же учреждении, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 2 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.14. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.15. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

приостанавливает наем новых работников;

не использует иностранную рабочую силу.

1.16. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

1.17. В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.18. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

1.19. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

1.20. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

1.21. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

1.22. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя.

1.23. Если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

1.24. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

1.25. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами:

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставляемых законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными Федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работник обязуется:

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

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории учреждения;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

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;

выполнять установленные нормы труда;

немедленно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгнуть трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- выдать по письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В учреждении устанавливается:

пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье – для директора, заместителей директора, заведующих отделениями, инструкторов-методистов, делопроизводителей, заведующих хозяйством, инспекторов по кадрам, экономистов;

шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье – инструкторов по спорту, для спортсменов, инженеров-слесарей, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворникам, уборщикам служебных помещений;

рабочая неделя с предоставлением выходных дней (дня) по скользящему графику для тренеров в соответствии с расписанием тренировочных занятий.

4.3. В организации применяется сменная работа в период отопительного сезона с 15 октября по 15 апреля ежегодно. Число смен в сутки – 2 для операторов котельных установок.

При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение Представительного органа трудового коллектива (в порядке, установленном ТК РФ).

4.4. Начало работы учреждения в 09 час. 00 мин.

Продолжительность работы:

с понедельника по четверг – 8 час. 00 мин.;

пятница – 7 час. 00 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

с понедельника по четверг – 50 мин., с 13 час. 00 мин. до 13 час. 50 мин.;

пятница – 40 мин., с 13 час. 00 мин. до 13 час. 40 мин.

Окончание работы:

с понедельника по четверг – 18 час. 00 мин.;

пятница – 17 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с ТК РФ, постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (с последующими изменениями) женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени.

4.6. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

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

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

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

4.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях:

при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска – 28 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.10.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.11. Работникам, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) в соответствии с Рекомендациями работодателям по предоставлению работникам двух оплачиваемых дней отдыха, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 года протокол № 9, предоставляются два дополнительных оплачиваемых дня отдыха.

4.12. Порядок предоставления работникам, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха:

1 вариант: дни отдыха предоставляются на основании письменного заявления работника, проходящего вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), и оформляются приказом (распоряжением) работодателя.

2 вариант: на основании письменного заявления работника, проходящего вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) два дополнительных оплачиваемых дня отдыха присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску и оформляются приказом (распоряжением) работодателя.

4.13. Работник обязан представить работодателю документы, подтверждающие прохождение вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19).

4.14. Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5. Оплата труда

5.1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об отраслевой системе оплаты труда (приложение № 2 к коллективному договору). Условия оплаты труда указываются в трудовом договоре.

5.2. Заработная плата выплачивается работнику 22 и 7 числа каждого месяца как правило в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию,

указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные или праздничные дни, днями выплаты заработной платы (аванса по зарплате) следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным) дням.

6. Поощрения

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

объявление благодарности;

выдача премии;

награждение ценным подарком, почетной грамотой;

представление к званию лучшего по профессии;

занесение на Доску почета.

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

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. До наложения взыскания от работника истребуется объяснение в письменной форме, отказ от дачи объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

7.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборный орган первичной профсоюзной организации.

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

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

7.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку 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 роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

8. Диспансеризация

8.1. Работники, за исключением случаев, предусмотренных п. 8.2 и 8.3 настоящих Правил, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяется по году рождения, а не по дате рождения.

8.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 8.3 настоящих Правил, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.3. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.4. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя директора, согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.

8.5. Если работодатель не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

8.6. Результаты рассмотрения заявления директор, лицо, его заменяющее, оформляют в виде резолюции на заявлении и приказом (распоряжением) в письменном виде.

8.7. Работник обязан представить в отдел кадров справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения.

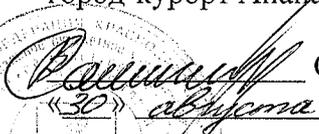
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

 Попов Д.В.
«30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Директор муниципального
бюджетного учреждения
«Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа



 Самарчиев В.С.
«30» августа 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального
бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва
№ 1» управления по физической культуре и спорту администрации
муниципального образования город-курорт Анапа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Анапа (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Анапа (далее – учреждение).

1.2. Положение применяется при определении заработной платы работников.

1.3. Под основными принципами данной системы оплаты труда понимается разделение заработной платы работника на две части – на гарантированную часть, которая выплачивается работнику за исполнение должностных обязанностей, и на стимулирующую часть, размер которой зависит от того, насколько качественно, эффективно и результативно работал сотрудник.

1.4. Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников;

размеры повышающих коэффициентов к окладам;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

1.5. При формировании фонда оплаты труда учреждения учитывается следующее:

формирование фонда оплаты труда осуществляется за счет средств субсидий на выполнение муниципального задания, средств, поступивших от предпринимательской и приносящей доход деятельности, или лимитов бюджетных обязательств, в пределах утвержденной бюджетной сметы;

фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год;

в структуру фонда оплаты труда включаются три основных составляющих:

1) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (базовая часть);

2) выплаты стимулирующего характера;

3) выплаты компенсационного характера;

экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметы учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников учреждения, оказание единовременной материальной помощи;

учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, может самостоятельно определить размеры премий и других мер материального стимулирования;

на выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять (резервировать) не менее 30% фонда оплаты труда;

в случае, если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику может производиться доплата до минимального размера оплаты труда;

для выполнения работ, связанных с временным увеличением объема оказываемых учреждением услуг, может происходить привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника организации, размеры повышающих коэффициентов к окладам и выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
государственных гарантий по оплате труда;
базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
перечня видов выплат компенсационного характера;
перечня видов выплат стимулирующего характера;
рекомендаций территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются руководителем учреждения на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы, но не менее, чем утвержденные минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) заработной платы по ПКГ.

2.3. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель учреждения самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленных по ПКГ, образует новый оклад.

Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) заработной платы и повышающие коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) заработной платы по профессиональным ПКГ учреждения отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения, должности которых не включены в приложение № 1 к настоящему Положению, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа, утвержденными нормативно-правовыми актами администрации муниципального образования город-курорт Анапа.

2.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам. Также к должностным окладам таких работников предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников. Применение повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при наличии иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7. Минимальные размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3. Оплата труда тренеров

3.1. Оплата труда тренеров учреждения производится по:

нормативу оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, установленному в зависимости от численного состава спортсменов на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

нормативу оплаты труда за подготовку спортсмена, спортсмена-инструктора и спортсмена-ведущего (далее – спортсмен), с которым заключен трудовой договор, в размере 40% от оклада (должностного оклада) за одного спортсмена;

нормативу оплаты труда за подготовку спортсмена, установленному в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

3.2. Норматив оплаты труда тренера учреждения определяется по формуле:

$N_{от} = N_{отэп} + N_{отр} + N_{отс}$, где:

$N_{от}$ – норматив оплаты труда, %;

$N_{отэп}$ – норматив платы труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки (определяется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению), %;

$N_{отр}$ – норматив оплаты труда за подготовку спортсменов в зависимости от показанного спортсменами спортивного результата (определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению), %;

$N_{отс}$ – норматив оплаты труда за подготовку спортсменов, с которыми заключен трудовой договор, %.

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

$N_{отэп} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots + k_n \times n_n)$, где:

$N_{отэп}$ – норматив оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, %;

k_1, k_2, k_n – количество спортсменов, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

n_1, n_2, n_n – норматив оплаты труда за подготовку спортсмена на этапе спортивной подготовки, %.

3.2.2. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена, установленный в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата ($N_{отр}$), определяется по формуле:

$N_{отр} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots + k_n \times n_n)$, где:

$N_{отр}$ – норматив оплаты труда за подготовку спортсменов в зависимости от показанного спортсменами спортивного результата, %;

k_1, k_2, k_n – количество спортсменов, показавших спортивный результат, человек;

n_1, n_2, n_n – норматив оплаты труда за показанный результат спортсменами, %.

3.2.3. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена, с которым заключен трудовой договор ($N_{отс}$), определяется по формуле:

$N_{отс} = k \times n$, где:

$N_{отс}$ – норматив оплаты труда за подготовку спортсменов, с которым заключен трудовой договор, %;

k – количество спортсменов, с которыми заключен трудовой договор, человек;

n – норматив оплаты труда за подготовку спортсмена, с которым заключен трудовой договор, в размере 40%.

3.3. Заработная плата тренеров определяется по формуле:

$Z_{пл} = D_o + (D_o \times N_{от})$, где:

$Z_{пл}$ – заработная плата тренера;

D_o – должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Н от – норматив оплаты труда, %.

3.4. Заработная плата тренеров, работающих на условиях совместительства, определяется по формуле:

$Зплс = ОТс + (До \cdot Н от)$, где:

Зплс – оплата труда тренеров, работающих на условиях совместительства в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации;

ОТс – расчетная оплата тренеров, работающих на условиях совместительства;

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

Н от – норматив оплаты труда тренера, %.

ОТс определяется по формуле:

$ОТс = До \cdot Чф/Чм$, где:

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

Чф – фактическое отработанное количество часов в неделю;

Чм – установленное количество часов в неделю.

3.5. В видах спорта: спортивная гимнастика, настольный теннис, художественная гимнастика, воднолыжный спорт, прыжки в воду, синхронное плавание, легкая атлетика (многоборье, метание, прыжки с шестом), парусный спорт, велоспорт, конный спорт, современное пятиборье, стрельба из лука, стендовая стрельба, спортивная акробатика, прыжки на батуте, спортивные танцы, альпинизм, гребной слалом, гребной спорт, натурбан, скалолазание, эстетическая гимнастика, велоспорт маунтинбайк, велоспорт ВМХ, велоспорт шоссе, велоспорт-трек, теннис, плавание и командных игровых видах спорта, паралимпийских видах спорта (баскетбол на колясках, бочча, велосипедный спорт, легкая атлетика, регби на колясках), сурдлимпийских видах спорта (бадминтон, велосипедный спорт, вольная борьба, греко-римская борьба, дзюдо, каратэ, настольный теннис, плавание, спортивное ориентирование, пулевая стрельба, теннис, водное поло, легкая атлетика, баскетбол, волейбол, пляжный волейбол, футбол, гандбол), кроме основного тренера по виду спорта, допускается привлечение дополнительно второго тренера по общефизической и специальной физической подготовке, концертмейстера, хореографа и тренеров по смежным видам спорта при условии их одновременной работы со спортсменами в порядке, установленном законодательством.

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

подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки (устанавливается в зависимости от численного состава спортсменов на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта) (приложение № 2 к настоящему Положению);

подготовку спортсмена, с которым заключен трудовой договор;

подготовку спортсмена (устанавливается в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата) (приложение № 3 к настоящему Положению).

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

При формировании групп спортивной подготовки на календарный – тренировочный год за одним тренером могут быть закреплены спортсмены, находящиеся на этапах спортивной подготовки, и спортсмены, с которыми заключен трудовой договор.

3.6.1. Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсменов, находящихся на этапах спортивной подготовки, устанавливается в зависимости от показанного результата по нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за

месяцем, в котором был показан спортсменом наивысший результат, на основании протокола (выписки из протокола) соревнований и сохраняется в течение одного года.

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

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен, находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению, то размер норматива оплаты труда тренера устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена.

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

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

Закрепление спортсмена за тренером определяется локальным актом учреждения.

3.6.2. Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсменов, с которыми заключили трудовые договоры, в зависимости от показанного результата устанавливается по наивысшему нормативу, определенному в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом был показан наивысший результат, на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного года.

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

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен не показал результат, то тренеру устанавливается норматив оплаты труда за подготовку спортсмена, с которым заключили трудовой договор, в размере 40% за одного спортсмена.

Принадлежность спортсмена к тренеру определяется локальным актом учреждения.

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

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

Для тренеров, работающих со спортсменами, с которыми заключены трудовые договоры, режим тренировочной работы определяется в соответствии с трудовым законодательством.

Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с настоящим Положением.

4. Условия оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих

4.1. Оклады (должностные оклады) спортсменов, спортсменов-инструкторов и спортсменов-ведущих (далее – спортсмен) устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (приложение № 1 к настоящему Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний спортсменов.

4.2. Оплата труда спортсменов производится по нормативу оплаты труда за показанный спортсменом результат согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Заработная плата спортсменов определяется по формуле:

$Зпл = Д_о + (Д_о \times Н_от)$, где:

Зпл – заработная плата спортсменов;

Д_о – должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Н_{от} – норматив оплаты труда спортсмена за показанный результат (определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению), %.

4.3. Заработная плата спортсменов, работающих на условиях совместительства, определяется по формуле:

$Зплс = ОТс + (Д_о \times Н_от)$, где:

Зплс – оплата труда спортсменов, работающих на условиях совместительства в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации;

ОТс – расчетная оплата спортсменов, работающих на условиях совместительства;

Д_о – должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Н_{от} – норматив оплаты труда спортсмена за показанный результат (определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению), %.

ОТс определяется по формуле:

$ОТс = Д_о \times Чф/Чм$, где:

Д_о – должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Чф – фактическое отработанное количество часов в неделю;

Чм – установленное количество часов в неделю.

4.4. Норматив оплаты труда спортсмена может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменом).

Размер норматива оплаты труда спортсмена устанавливается по нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан спортсменом результат, на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственного увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если спортсмен не показал результат, предусмотренный приложением № 4 к настоящему Положению, то для исчисления заработной платы устанавливается норматив оплаты труда, равный 100 %.

При заключении трудового договора спортсмену устанавливается норматив оплаты труда за результат, предусмотренный приложением № 4 к настоящему Положению, на основании протокола (выписки из протокола) соревнований, проходивших не позднее года до даты заключения трудового договора.

Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с настоящим Положением.

5. Оплата труда других работников учреждения

5.1. Оклады (должностные оклады) других работников учреждения устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта, образования (приложение № 1 к настоящему Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний работников.

Заработная плата работников учреждения определяется по формуле:

$Зпл = Д_0 + (Д_0 \times Ппк)$, где:

Зпл – заработная плата работников;

Д₀ – базовый должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Ппк – персональный повышающий коэффициент, рекомендуемый размер окладу (должностному окладу) – в пределах 3,0.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с настоящим Положением.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя определяется в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального образования город-курорт Анапа, установленного администрацией муниципального образования город-курорт Анапа.

6.2. Отраслевой орган администрации, в ведении которого находится учреждение, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, устанавливает руководителю этого учреждения выплаты стимулирующего характера, в соответствии с принятыми нормативными актами, регулирующими размеры и порядок установления таких выплат.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностному окладу, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края и муниципального образования.

6.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными отраслевым органом администрации, в ведении которого находится учреждение.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются отраслевыми органами администрации в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

6.6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно разделу 7 настоящего Положения.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Оплата труда работников учреждения производится с учетом установления работникам:

- персонального повышающего коэффициента к окладу;
- повышающего коэффициента к окладу за стаж работы, выслугу лет;
- повышающего коэффициента к окладу за качество выполняемых работ;
- иных выплат стимулирующего характера.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

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

Отдельным категориям работников учреждения предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены нормативным правовым актом администрации муниципального образования город-курорт Анапа.

7.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу – в пределах 3,00.

Изменение установленных работникам учреждения повышающих коэффициентов руководителем может осуществляться ежемесячно при условии соблюдения требований трудового законодательства.

7.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет устанавливается работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта и других образовательных организациях.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы, выслугу лет:

- от 1 года до 5 лет – 0,05;
- от 5 лет до 10 лет – 0,10;
- от 10 лет до 15 лет – 0,15;
- свыше 15 лет – 0,20.

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

7.4. Повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения, имеющему квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или учетную степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за качество выполняемых работ:

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

при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт» – 0,30;

при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома) или знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или званий «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер России», «Гроссмейстер СССР» – 0,25;

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

при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта» – 0,15.

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение.

7.5. Иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам в абсолютном размере в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края и муниципальным образованием город-курорт Анапа.

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

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

8.2. Перечень видов выплат компенсационного характера:

8.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

8.2.2. Выплаты специалистам за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы.

8.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
 за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
 за сверхурочную работу;
 за работу в ночное время;
 за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
 за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;
 при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

8.2.4. Работникам организации, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается выплата в размере 20 процентов к должностному окладу.

8.3. Применение выплат, указанных в настоящем разделе, к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

9. Порядок и условия премирования работников

9.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения могут быть установлены премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждению на оплату труда работников.

Размер премии определяется в абсолютном размере в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

9.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

9.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере:

- до четырех базовых окладов (базовых должностных окладов) – при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой

администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края и награждении знаками отличия Российской Федерации и Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

до трех базовых окладов (базовых должностных окладов) – при награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта.

Конкретный размер данного вида премии определяется на основании решения, принятого общим собранием трудового коллектива, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

9.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

9.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

9.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

10. Материальная помощь

10.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника организации материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по их письменному заявлению на имя руководителя организации (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

в случае рождения ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка);

особой нуждаемости (утрата трудоспособности на срок более 1 месяца) в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов);

при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания.

11. Штатное расписание

11.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда по фактическому комплектованию.

11.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

11.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, отделение и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

11.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) с учетом минимальных повышающих коэффициентов, базовые ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

12. Другие вопросы оплаты труда

12.1. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения: руководителя, специалистов, рабочих.

12.2. Работодатель самостоятельно устанавливает системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также их соотношение между отдельными категориями работников.

12.3. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

12.4. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы (тарифной ставки рабочего 1 разряда, занятого в нормальных условиях труда) в размере прожиточного минимума трудоспособного человека, установленного в Краснодарском крае.

Установленный размер минимальной месячной тарифной ставки является основой для определения всех тарифных ставок и должностных окладов всем категориям работников.

12.5. Работодатель производит в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае индексацию размера минимальной заработной платы с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа министерства труда и социального развития Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума.

12.6. Заработная плата повышается со дня вступления нормативного акта, устанавливающего величину прожиточного минимума.

12.7. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

12.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

12.9. Не допускается приостановление работы: в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

**РАЗДЕЛ 1: МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ
(базовых должностных окладов) заработной платы и повышающие коэффициенты
к базовым окладам (базовым должностным окладам) заработной платы
по профессиональным квалификационным группам работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
базовый оклад – 6 405,00 руб.		
2-й квалификационный уровень	спортивный судья, спортсмен, спортсмен ведущий	0,02
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
базовый оклад – 7 180,00 руб. установленный оклад – 7 306,00 руб.		
1-й квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, инструктор по физической культуре	0,00
2-й квалификационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, тренер-преподаватель по спорту, хореограф, тренер акробатики, тренер по адаптивной физической культуре	0,04
3-й квалификационный уровень	старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по спорту, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	0,15

1	2	3
3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
базовый оклад – 8 148,00 руб.		
1-й квалификационный уровень	специалист по подготовке сборных команд, тренер-врач, тренер-инженер, тренер сборной команды, инструктор по труду, инструктор по физической культуре	0,00
2-й квалификационный уровень	старший тренер сборной команды, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	0,07
3-й квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования	0,09
базовый оклад – 9 921,00 руб.		
1-й квалификационный уровень	методист, инструктор-методист	0,00

**РАЗДЕЛ 2: БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам
по профессиональным квалификационным группам общепромышленных
должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общепромышленные должности служащих первого уровня		
базовый должностной оклад – 5 726,00 руб.		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь	0,00
2-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2. Общепромышленные должности служащих второго уровня		
базовый должностной оклад – 5 823,00 руб.		
1-й квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, техник (всех наименований)	0,00
2-й квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством	0,04

3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
базовый должностной оклад – 6 405,00 руб.		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер (всех наименований), менеджер (всех наименований), переводчик, переводчик синхронный, специалист по кадрам, специалист по охране труда, сурдопереводчик, экономист (всех наименований), юрисконсульт	0,00
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
базовый должностной оклад – 8 732,00 руб.		
1-й квалификационный уровень	начальник отдела	0,00
2-й квалификационный уровень	главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	0,10
3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,20

* 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.

РАЗДЕЛ 3: МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе	Базовый должностной оклад, руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	5 726,00
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	5 823,00
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	6 405,00
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	8 732,00

**РАЗДЕЛ 4: МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
общих профессий рабочих**

Квалификационный разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, руб.
1 разряд работ	5 629,00
2 разряд работ	5 726,00
3 разряд работ	5 823,00
4 разряд работ	5 919,00
5 разряд работ	6 019,00
6 разряд работ	6 209,00
7 разряд работ	6 405,00
8 разряд работ	6 598,00

Директор МБУ СЦОР № 1



Самарчиев В.С.

Приложение № 2
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

НОРМАТИВЫ
оплаты труда тренеров за подготовку одного занимающегося

Этап спортивной подготовки	Период прохождения (лет)	Нормативы оплаты труда за подготовку одного занимающегося (в процентах от ставки заработной платы)		
		группы видов спорта		
		I (первая)	II (вторая)	III (третья)
Этап начальной подготовка	до года	5,7	5,2	4,6
	свыше года	7,4	6,8	6,1
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	1-2-й год обучения	8,5	7,5	6,5
	свыше 2 лет	14,5	12,5	10,5
Этап совершенствования спортивного мастерства	до года	22,5	19,5	18,5
	свыше года	35,5	30,5	26,5
Этап высшего спортивного мастерства	весь период	40,0	35,0	40,0

Примечания:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:
к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;
ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу летних и зимних Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр, но включенные во Всероссийский реестр видов спорта;
к третьей группе видов спорта относятся все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр, но не включенные в программу летних и зимних Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр.

2. Тренеру, подготовившему спортсмена, спортсмена-инструктора, спортсмена ведущего, с которым заключен трудовой договор, устанавливается норматив оплаты труда в размере 40,0 % от должностного оклада за одного спортсмена.

Директор МБУ СШОР № 1



Самарчиев В.С.

Приложение № 3
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

НОРМАТИВЫ
оплаты труда тренеров (в процентах) за подготовку занимающегося
в учреждении, показавшего спортивный результат

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена
1	2	3	4
В личных или индивидуальных олимпийских дисциплинах по олимпийским видам спорта, а также в неолимпийских дисциплинах Олимпийского вида спорта, в котором разыгрывается более 30 комплектов медалей на Олимпийских играх			
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	от 200 до 500
		2 – 3	от 175 до 450
		4	от 150 до 400
		5 – 6	от 125 до 350
		участие	от 100 до 300
1.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	от 150 до 400
		2 – 3	от 125 до 350
		4	от 100 до 300
		5 – 6	от 75 до 275
		участие	от 50 до 250
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	от 125 до 350
		2 – 3	от 100 до 300
		4	от 50 до 250
		5 – 6	от 25 до 225
		участие	от 10 до 200
1.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	от 125 до 350
		2 – 3	от 100 до 300
		4	от 50 до 250
		5 – 6	от 25 до 225
		участие	от 10 до 200
1.5	Этапы Кубка мира	1	от 10 до 200
		2 – 3	от 10 до 175
		4	от 10 до 150
		5 – 6	от 10 до 100
		участие	от 5 до 75

1	2	3	4
1.6	Первенство мира	1	от 100 до 300
		2 – 3	от 50 до 250
		4	от 25 до 225
		5 – 6	от 10 до 200
		участие	от 10 до 100
1.7	Первенство Европы	1	от 50 до 250
		2 – 3	от 25 до 225
		4	от 10 до 200
		5 – 6	от 10 до 175
		участие	от 10 до 100
2. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
2.1	Чемпионат России	1	от 125 до 350
		2 – 3	от 100 до 300
		4	от 50 до 250
		5 – 6	от 25 до 225
		участие	от 10 до 100
2.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	от 125 до 350
		2 – 3	от 100 до 300
2.3	Первенство России (среди молодежи)	1	от 25 до 225
		2 – 3	от 10 до 200
		4 – 6	от 10 до 150
2.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	от 10 до 200
		2 – 3	от 10 до 175
2.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	от 25 до 225
		2 – 3	от 10 до 200
		4 – 6	от 10 до 150
2.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	от 10 до 200
		2 – 3	от 10 до 175
		4 – 6	от 10 до 150
2.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1 – 3	от 5 до 50
2.8	Чемпионат ЮФО	1 – 3	от 5 до 45
2.9	Первенство ЮФО	1 – 3	от 5 до 45
2.10	Чемпионат Краснодарского края	1	от 5 до 45
2.11	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	от 5 до 40
			от 5 до 35
			от 5 до 30
			от 5 до 30
			от 5 до 25
В парных, групповых, командных Олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах видов спорта			
3. Официальные международные спортивные соревнования			
3.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	от 200 до 500
		2 – 3	от 175 до 450
		4	от 150 до 400
		5 – 6	от 125 до 350
		участие	от 100 до 300
3.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	от 150 до 400
		2 – 3	от 125 до 350
		4	от 100 до 300
		5 – 6	от 75 до 275
		участие	от 50 до 250

1	2	3	4
3.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	от 125 до 350
		2 – 3	от 100 до 300
		4	от 50 до 250
		5 – 6	от 25 до 225
		участие	от 10 до 200
3.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	от 125 до 350
		2 – 3	от 100 до 300
		4	от 50 до 250
		5 – 6	от 25 до 225
		участие	от 10 до 200
3.5	Этапы Кубка мира	1	от 10 до 200
		2 – 3	от 10 до 175
		4	от 10 до 150
		5 – 6	от 10 до 100
		участие	от 5 до 75
3.6	Первенство мира	1	от 100 до 300
		2 – 3	от 50 до 250
		4	от 25 до 225
		5 – 6	от 10 до 200
		участие	от 10 до 100
3.7	Первенство Европы	1	от 50 до 250
		2 – 3	от 25 до 225
		4	от 10 до 200
		5 – 6	от 10 до 175
		участие	от 10 до 100
4. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
4.1	Чемпионат России	1	от 10 до 175
		2 – 3	от 10 до 150
		4	от 10 до 125
		5 – 6	от 10 до 110
4.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	от 10 до 175
		2 – 3	от 10 до 150
4.3	Первенство России (среди молодежи)	1	от 10 до 150
		2 – 3	от 10 до 125
		4 – 6	от 10 до 110
4.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	от 10 до 125
		2 – 3	от 5 до 75
4.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	от 10 до 150
		2 – 3	от 10 до 125
		4 – 6	от 10 до 110
4.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	от 10 до 125
		2 – 3	от 5 до 75
		4 – 6	от 5 до 55
4.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	от 5 до 45
		2 – 3	от 5 до 40
4.8	Чемпионат ЮФО	1 – 3	от 5 до 45
4.9	Первенство ЮФО	1 – 3	от 5 до 40
4.10	Чемпионат Краснодарского края	1	от 5 до 35
4.11	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	от 5 до 30 от 5 до 25 от 5 до 20 от 5 до 15
5. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			

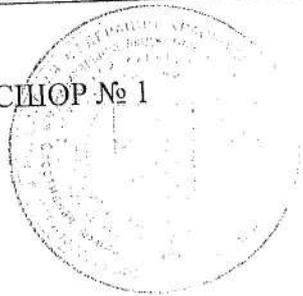
1	2	3	4
5.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	от 200 до 500
		2 – 3	от 150 до 400
		4 – 6	от 150 до 400
5.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	от 200 до 500
		2 – 3	от 150 до 400
5.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1 – 3	от 100 до 300
5.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1 – 3	от 100 до 300
		4 – 6	от 10 до 200
5.5	Первенство мира	1 – 3	от 10 до 100
		4 – 6	от 5 до 50
5.6	Первенство Европы	1 – 3	от 5 до 80
		4 – 6	от 5 до 60
5.7	Чемпионат России	1 – 3	от 5 до 35
		4 – 6	от 5 до 25
5.8	Первенство России (среди молодежи), финал Спартакиады молодежи России	1 – 3	от 5 до 35
		4 – 6	от 5 до 25
5.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ	1 – 3	от 5 до 30
		4 – 6	от 5 до 20
5.10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1 – 2	от 5 до 20
5.11	Участие в составе сборной команды России в официальных Международных соревнованиях: основной состав сборной молодежный состав сборной юношеский состав сборной	–	от 5 до 50
		–	от 5 до 30
		–	от 5 до 20
5.12	Чемпионат Краснодарского края	1	от 5 до 10
5.13	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	до 7
			до 6
			до 5
			до 4
В личных или индивидуальных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			
6. Официальные международные спортивные соревнования			
6.1	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	от 150 до 400
		2 – 3	от 125 до 350
		4	от 100 до 300
		5 – 6	от 75 до 275
		участие	от 50 до 250
6.2	Чемпионат Европы, кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	от 125 до 350
		2 – 3	от 100 до 300
		4	от 75 до 275
		5 – 6	от 50 до 250
		участие	от 10 до 200
6.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	от 100 до 300
		2 – 3	от 75 до 275
		4	от 10 до 200
		5 – 6	от 10 до 175
		участие	от 10 до 150
6.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	от 100 до 300
		2 – 3	от 75 до 275
		4	от 10 до 200
		5 – 6	от 10 до 175
		участие	от 10 до 150

1	2	3	4
6.5	Этапы Кубка мира	1	от 10 до 150
		2 – 3	от 10 до 125
		4	от 10 до 100
		5 – 6	от 5 до 75
		участие	от 5 до 50
6.6	Первенство мира	1	от 50 до 250
		2 – 3	от 25 до 225
		4	от 10 до 175
		5 – 6	от 10 до 150
		участие	от 10 до 100
6.7	Первенство Европы	1	от 25 до 225
		2 – 3	от 10 до 200
		4	от 10 до 175
		5 – 6	от 10 до 150
		участие	от 10 до 100
7. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
7.1	Чемпионат России	1	от 100 до 300
		2 – 3	от 75 до 275
		4	от 10 до 200
		5 – 6	от 10 до 175
7.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	от 100 до 300
		2	от 50 до 250
		3	от 10 до 175
7.3	Первенство России (среди молодежи)	1	от 10 до 200
		2 – 3	от 10 до 175
		4 – 6	от 10 до 100
7.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	от 10 до 200
		2 – 3	от 10 до 175
		4 – 6	от 10 до 100
7.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	от 10 до 200
		2 – 3	от 10 до 175
		4 – 6	от 10 до 100
7.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	от 10 до 200
		2 – 3	от 10 до 150
		4 – 6	от 10 до 100
7.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	от 5 до 45
		2 – 3	от 5 до 40
7.8	Чемпионат ЮФО	1 – 3	от 5 до 50
7.9	Первенство ЮФО	1 – 3	от 5 до 40
7.10	Чемпионат Краснодарского края	1	от 5 до 35
7.11	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	от 5 до 30 от 5 до 25 от 5 до 20 от 5 до 15
В парных, групповых, командных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			
8. Официальные международные спортивные соревнования			
8.1	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	от 10 до 200
		2 – 3	от 10 до 175
		4	от 10 до 150
		5 – 6	от 10 до 135
		участие	от 10 до 110

1	2	3	4
8.2	Чемпионат Европы, кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	от 10 до 175
		2 – 3	от 10 до 150
		4	от 10 до 125
		5 – 6	от 10 до 110
		участие	от 5 до 90
8.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	от 10 до 150
		2 – 3	от 10 до 130
		4	от 10 до 100
		5 – 6	от 5 до 85
		участие	от 5 до 75
8.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	от 10 до 150
		2 – 3	от 10 до 130
		4	от 10 до 100
		5 – 6	от 5 до 85
		участие	от 5 до 75
8.5	Этапы Кубка мира	1	от 10 до 150
		2 – 3	от 10 до 125
		4	от 10 до 100
		5 – 6	от 5 до 75
		участие	от 5 до 50
8.6	Первенство мира	1	от 10 до 125
		2 – 3	от 10 до 110
		4	от 5 до 85
		5 – 6	от 5 до 75
		участие	от 5 до 70
8.7	Первенство Европы	1	от 10 до 110
		2 – 3	от 10 до 100
		4	от 5 до 75
		5 – 6	от 5 до 65
		участие	от 5 до 55
9. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
9.1	Чемпионат России	1	от 10 до 150
		2 – 3	от 10 до 130
		4	от 10 до 100
		5 – 6	от 5 до 85
9.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	от 10 до 150
		2	от 10 до 125
		3	от 5 до 85
9.3	Первенство России (среди молодежи)	1	от 10 до 100
		2 – 3	от 5 до 85
		4 – 6	от 5 до 55
9.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	от 10 до 100
		2 – 3	от 5 до 75
		4 – 6	от 5 до 55
9.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	от 10 до 100
		2 – 3	от 5 до 85
		4 – 6	от 5 до 55
9.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	от 10 до 100
		2 – 3	от 5 до 75
		4 – 6	от 5 до 55
9.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	от 5 до 40
		2 – 3	от 5 до 35
9.8	Чемпионат ЮФО	1 – 3	от 5 до 40
9.9	Первенство ЮФО	1 – 3	от 5 до 35
9.10	Чемпионат Краснодарского края	1	от 5 до 30

1	2	3	4
9.11	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	от 5 до 25 от 5 до 20 от 5 до 15 от 5 до 15
10. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
10.1	Чемпионат мира	1	от 200 до 500
		2 – 3	от 150 до 400
		4 – 6	от 150 до 400
10.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	от 200 до 500
		2 – 3	от 150 до 400
10.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1 – 3	от 100 до 300
10.4	Всемирная универсиада, всемирные игры	1 – 3	от 100 до 300
		4 – 6	от 10 до 200
10.5	Первенство мира	1 – 3	от 10 до 100
		4 – 6	от 5 до 50
10.6	Первенство Европы	1 – 3	от 5 до 80
		4 – 6	от 5 до 60
10.7	Чемпионат России	1 – 3	от 5 до 35
		4 – 6	от 5 до 25
10.8	Первенство России (среди молодежи), финал Спартакиады молодежи России	1 – 3	от 5 до 35
		4 – 6	от 5 до 25
10.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ	1 – 3	от 5 до 35
		4 – 6	от 5 до 25
10.10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1 – 2	от 5 до 20
10.11	Участие в составе сборной команды России в официальных Международных соревнованиях: основной состав сборной молодежный состав сборной юношеский состав сборной	–	от 5 до 50
		–	от 5 до 30
		–	от 5 до 20
		1	до 10
10.12	Чемпионат Краснодарского края	1	
10.13	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	до 7 до 6 до 5 до 4

Директор МБУ СЦОР № 1



Вашингтон

Самарчиев В.С.

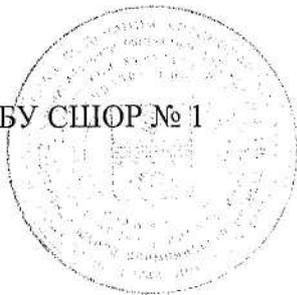
Приложение № 4
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

НОРМАТИВЫ
оплаты труда (в процентах) спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов
ведущих от должностного оклада за показанный спортивный результат

№ п/п	Наименование соревнований	Занятое место						
		1	2	3	4	5	6	участие
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. В олимпийских видах спорта (спортивных дисциплинах), а также в неолимпийских дисциплинах олимпийских видов спорта, в которых разыгрывается более 30 комплектов медалей на Олимпийских играх								
1.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	от 350 до 800	от 300 до 720	от 300 до 720	от 250 до 640	от 225 до 560	от 225 до 560	от 200 до 480
1.2	Чемпионат мира	от 350 до 800	от 300 до 720	от 300 до 720	от 250 до 640	от 225 до 560	от 225 до 560	от 200 до 480
1.3	Чемпионат Европы, Европейские игры	от 250 до 640	от 225 до 560	от 225 до 560	от 200 до 480	от 200 до 440	от 200 до 440	от 150 до 400
1.4	Кубок мира (сумма этапов или филиал)	от 250 до 640	от 225 до 560	от 225 до 560	от 200 до 480	от 200 до 440	от 200 до 440	от 150 до 400
1.5	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	от 225 до 560	от 225 до 520	от 200 до 480	от 150 до 400	от 125 до 360	от 125 до 344	от 125 до 320
1.6	Первенство мира	от 200 до 480	от 150 до 400	от 150 до 400	от 125 до 360	от 125 до 320	от 125 до 320	от 100 до 240
1.7	Всемирная универсиада, Всемирные игры, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	от 250 до 640	от 225 до 560	от 225 до 560	от 200 до 480	от 200 до 440	от 200 до 440	от 150 до 400
1.8	Первенство Европы	от 150 до 400	от 125 до 360	от 125 до 360	от 125 до 320	от 100 до 280	от 100 до 280	от 100 до 240
1.9	Чемпионат России	от 225 до 560	от 200 до 480	от 200 до 480	от 100 до 280	от 100 до 225	от 100 до 225	–
1.10	Кубок России (сумма этапов или финал)	от 225 до 560	от 200 до 480	от 200 до 480	–	–	–	–
1.11	Первенство России (среди молодежи)	от 150 до 400	от 125 до 360	от 125 до 320	от 10 до 150	от 10 до 150	от 10 до 150	–
1.12	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	от 150 до 400	от 125 до 320	от 100 до 280	от 10 до 150	от 10 до 150	от 10 до 150	–
1.13	Финал Спартакиады молодежи России	от 150 до 400	от 125 до 360	от 125 до 320	от 10 до 150	от 10 до 150	от 10 до 150	–
1.14	Финал Спартакиады учащихся России	от 150 до 400	от 125 до 320	от 100 до 280	от 10 до 150	от 10 до 150	от 10 до 150	–
1.15	Чемпионат ЮФО	от 10 до 125	от 10 до 125	от 10 до 125	–	–	–	–

1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.16	Первенство ЮФО	от 10 до 125	от 10 до 125	от 10 до 125	–	–	–	–
1.17	Спартакиада молодежи России (ЮФО)	от 10 до 125	от 10 до 125	от 10 до 125	–	–	–	–
1.18	Спартакиада учащихся России (ЮФО)	от 10 до 125	от 10 до 125	от 10 до 125	–	–	–	–
2. Неолимпийские виды спорта (спортивные дисциплины)								
2.1	Чемпионат мира	от 225 до 520	от 200 до 468	от 200 до 468	от 200 до 416	от 125 до 364	от 125 до 364	от 125 до 312
2.2	Чемпионат Европы, Европейские игры, Всемирная универсиада, Всемирные игры	от 150 до 416	от 125 до 364	от 125 до 364	от 125 до 312	от 100 до 286	от 100 до 286	от 100 до 260
2.3	Кубок мира (сумма этапов или финал)	от 150 до 416	от 125 до 364	от 125 до 364	от 125 до 312	от 100 до 286	от 100 до 286	от 100 до 260
2.4	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	от 125 до 364	от 125 до 338	от 125 до 312	от 100 до 260	от 100 до 234	от 100 до 224	от 100 до 208
2.5	Первенство мира	от 125 до 312	от 100 до 260	от 100 до 260	от 100 до 234	от 100 до 208	от 100 до 208	от 10 до 156
2.6	Первенство Европы	от 100 до 260	от 100 до 234	от 100 до 234	от 100 до 208	от 10 до 182	от 10 до 182	от 10 до 156
2.7	Чемпионат России	от 125 до 364	от 125 до 312	от 125 до 312	от 10 до 162	от 10 до 146	от 10 до 146	–
2.8	Кубок России (сумма этапов или финал)	от 125 до 364	от 125 до 312	от 125 до 312	–	–	–	–
2.9	Первенство России (среди молодежи)	от 100 до 260	от 100 до 234	от 100 до 208	от 10 до 100	от 10 до 100	от 10 до 100	–
2.10	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	от 100 до 260	от 100 до 208	от 10 до 182	от 10 до 100	от 10 до 100	от 10 до 100	–
2.11	Финал Спартакиады молодежи России	от 100 до 260	от 100 до 234	от 100 до 208	от 10 до 100	от 10 до 100	от 10 до 100	–
2.12	Финал Спартакиады учащихся России	от 100 до 260	от 100 до 208	от 10 до 182	от 10 до 100	от 10 до 100	от 10 до 100	–
2.13	Чемпионат ЮФО	от 10 до 125	от 10 до 125	от 10 до 125	–	–	–	–
2.14	Первенство ЮФО	от 10 до 125	от 10 до 125	от 10 до 125	–	–	–	–
2.15	Спартакиада молодежи России (ЮФО)	от 10 до 125	от 10 до 125	от 10 до 125	–	–	–	–
2.16	Спартакиада учащихся России (ЮФО)	от 10 до 125	от 10 до 125	от 10 до 125	–	–	–	–

Директор МБУ СЦОР № 1



Самарчиев В.С.

Самарчиев В.С.

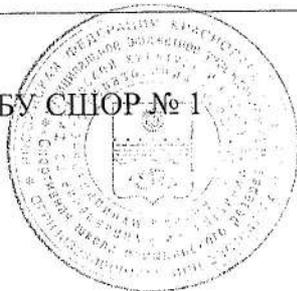
Приложение № 5
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

**ПЕРЕЧЕНЬ
выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Показатели стимулирующих выплат	Предельный повышающий коэффициент к окладу, предельная сумма, руб.
1	2	3
1. Персональный повышающий коэффициент к окладу		
1.1	Уровень профессиональной подготовки	3,00
1.2	Сложность, важность выполняемой работы	
1.3	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
1.4	Другие факторы	
2. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет		
2.1	От 1 года до 5 лет	0,05
2.2	От 5 лет до 10 лет	0,10
2.3	От 10 лет до 15 лет	0,15
2.4	Свыше 15 лет	0,20
3. Повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ		
3.1	При наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома)	0,35

1	2	3
3.2	При наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»	0,30
3.3	При наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома) или знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или званий «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер России», «Гроссмейстер СССР»	0,25
3.4	При наличии высшей квалификационной категории или звания «Мастер спорта России» или «Мастер спорта СССР»	0,20
3.5	При наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта»	0,15
4. Иные выплаты стимулирующего характера		
4.1	За сложность и напряженность выполняемой работы	не ограничена
4.2	За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	
4.3	За интенсивность и высокие результаты работы	

Директор МБУ СЦОР № 1



Самарчиев В.С.

Самарчиев В.С.

Приложение № 6
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

**ПЕРЕЧЕНЬ
выплат компенсационного характера**

№ п/п	Показатели компенсационных выплат	Процент повышения
1	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	по соглашению сторон
2	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	
3	За сверхурочную работу:	по соглашению сторон
3.1	за первые два часа работы	
3.2	за последующие часы (по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно)	
4	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (по желанию работника может предоставляться другой день отдыха, в таком случае работа в выходной или нерабочий день праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит)	20 %
5	За работу в ночное время	
6	За работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья	
7	Специалистам за работу в сельской местности	25 %
8	При выполнении работ различной квалификации	по соглашению сторон
9	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором	
10	За работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части	
11	При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	

Директор МБУ СШОР № 1



Самарчиев В.С.

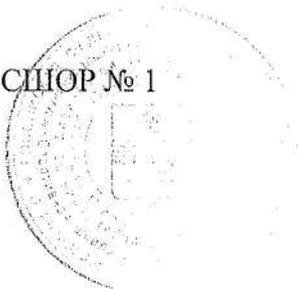
Приложение № 7
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

**ПЕРЕЧЕНЬ
премиальных выплат**

№ п/п	Показатели премиальных выплат	Предельная сумма, руб., предельное количество окладов
1	2	3
1. Итоги работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1.1	Высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях	не ограничена
1.2	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	
1.3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
1.4	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	
1.5	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	
1.6	Участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий	
2. Качество выполняемых работ		
2.1	Поощрение Президентом РФ, Правительством РФ, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоение почетных званий РФ, Краснодарского края и награждение знаками отличия РФ и Краснодарского края, награждение орденами и медалями РФ, Краснодарского края	4 оклада
2.2	Награждение Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта	3 оклада
3. Выполнение особо важных и срочных работ		
3.1	Оперативность и качественный результат труда	не ограничена

1	2	3
4. Интенсивность и высокие результаты работы		
4.1	Интенсивность и напряженность работы	не ограничена
4.2	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	
4.3	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	

Директор МБУ СЦОР № 1



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Самарчиев В.С.", written over a diagonal line.

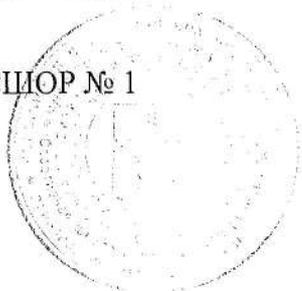
Самарчиев В.С.

Приложение № 8
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

**ПЕРЕЧЕНЬ
выплат материальной помощи**

№ п/п	Показатели выплат материальной помощи	Предельная сумма, руб.
1	Смерть близкого родственника или работника	не ограничена
2	Рождение ребенка	
3	Особая нуждаемость (утрата трудоспособности на срок более 1 месяца) в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией	
4	Несчастный случай с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания	

Директор МБУ СШОР № 1



Самарчиев В.С.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

 Попов Д.В.
«30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор муниципального
бюджетного учреждения
«Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа



Самарчиев В.С.

«30» августа 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

**в муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту
администрации муниципального образования город-курорт Анапа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии ТК РФ, Законом Краснодарского края «Об охране труда» и другими нормативными правовыми актами по охране труда.

1.2. Система организации работы по охране труда в муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Анапа (далее – учреждение) – это скоординированные действия руководителя, его заместителей, руководителей отделов, специалистов, представителей трудового коллектива по реализации государственной политики в области охраны труда.

1.3. Цель работы по охране труда – обеспечение безопасности жизни, сохранение здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности.

1.4. Основным направлением деятельности по охране труда является планомерное выполнение комплекса мероприятий, определенных краевой, территориальной и производственными программами (соглашениями) по улучшению условий и охраны труда.

1.5. Настоящее Положение вводится для исполнения всеми работниками учреждения обязанностей по соблюдению требований и норм трудового законодательства в области охраны труда.

2. Обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работникам

2.1. Утверждение перечня должностей руководителей и специалистов, которые должны проходить предварительное при поступлении на работу, периодическое обучение и проверку знаний по охране труда.

2.2. Утверждение приказом инструкций по охране труда по профессиям и видам работ; инструкций (программ) проведения вводного инструктажа, перечня действующих в учреждении инструкций по охране труда, обеспечение журналами инструктажа.

2.3. Утверждение перечня профессий и работ, в соответствии с которыми работникам необходимо выдавать: специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства.

2.4. Утверждение перечня производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

2.5. Распределение должностных обязанностей по охране труда между руководителями и специалистами согласно штатному расписанию.

2.6. Заключение с работниками трудовых договоров в соответствии с ТК РФ.

2.7. Направление работников в специализированные учебные центры на обучение и проверку знаний, правил по охране труда. Осуществление контроля за обучением специалистов учреждения и проверкой знаний, получением удостоверений установленного образца.

2.8. Запрещение допуска к работе лиц, не прошедших инструктаж и проверку знаний по охране труда, медицинского осмотра на профпригодность.

2.9. Приобретение и организация выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и профилактики. Обеспечение работающих санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

2.10. Издание приказов по учреждениям: о назначении должностных лиц, ответственных за электрохозяйство, за обеспечение охраны труда, пожарной безопасности, и назначении лиц, замещающих в период их отсутствия.

2.11. Создание постоянно действующей комиссии по охране труда.

2.12. Организация расследования и учета несчастных случаев на производстве.

2.13. Возмещение вреда, причиненного работникам увечьем или профессиональным заболеванием.

2.14. Осуществление обязательного, социального страхования всех работников учреждения в установленном законодательством порядке.

3. Обязанности руководителей подразделений по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работникам

3.1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда для работников подразделений.

3.2. Обеспечение выполнения предписаний органов надзора и контроля, ответственного по охране труда в подразделении.

3.3. Контроль за соблюдением работниками подразделения правил, норм и инструкций по охране труда.

3.4. Обеспечение выполнения мероприятий по улучшению условий труда.

3.5. Разработка инструкций по охране труда по профессиям и видам работ, инструкций (программ) проведения вводного инструктажа, перечня действующих в учреждении инструкций по охране труда.

3.6. Организация проведения первичного, повторного, целевого и других видов инструктажей с записью в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте.

3.7. Участие (оказание содействия) в расследовании несчастных случаев.

4. Обязанности ответственного по охране труда по обеспечению здоровых и безопасных условий труда

4.1. Составление нормативных правовых актов по охране труда по направлениям производственной деятельности учреждения и его структурных подразделений.

4.2. Составление перечня должностей руководителей и специалистов, которые должны проходить предварительное при поступлении на работу, периодическое обучение и проверку знаний по охране труда.

4.3. Составление перечня профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда в соответствии с методическими указаниями.

4.4. Регистрация инструкций по охране труда по профессиям и видам работ, инструкций (программ) проведения вводного инструктажа, перечня действующих в учреждении инструкций по охране труда.

4.5. Организация проведения вводного инструктажа с записью в журнале вводного инструктажа.

4.6. Составление перечня профессий и видов работ, для выполнения которых необходим медицинский осмотр.

4.7. Составление поименного списка работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру. Получение заключительного акта от медицинского учреждения о результатах прохождения работниками медицинского осмотра. Направление вновь принимаемых работников на медицинский осмотр.

4.8. Разработка приказа об утверждении перечня профессий и работ, в соответствии с которым работникам необходимо выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также мыло и обеззараживающие средства.

4.9. Организация выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и профилактики.

4.10. Ознакомление вновь принимаемых на работу с условиями труда, их достоверными характеристиками, наличием средств, обеспечивающих безопасность труда, с предоставлением льгот и компенсаций за тяжелые вредные и опасные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

4.11. Организация обучения, осуществление контроля за обучением и проверкой знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждения.

4.12. Организация обеспечения учреждения правилами, плакатами и другими наглядными пособиями по охране труда, ведение уголка охраны труда.

4.13. Расследование и учет несчастных случаев на производстве:

оказание первой помощи пострадавшим;

информирование о несчастном случае родственников пострадавшего, а также направление сообщений в органы и организации, определенные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами;

создание комиссии по расследованию несчастного случая;

расследование несчастного случая и составление акта по форме Н-1;

устранение причин несчастного случая;

регистрация несчастного случая в журнале регистрации несчастных случаев установленной формы.

4.14. Организация проведения замеров параметров опасных и вредных производственных факторов, специальной оценки условий труда, сертификации работ на соответствие требованиям охраны труда.

4.15. Подготовка приложения к коллективному договору – «Соглашение по охране труда», с указанием сроков, исполнителей, источников и размеров финансирования.

4.16. Проведение совместно с комиссией по охране труда и с участием уполномоченных лиц по охране труда от трудового коллектива проверок, обследований технического состояния здания, оборудования на соответствие их нормативным правовым актам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических

устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников.

4.17. Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда и доведению их до требований нормативных актов по охране труда.

5. Обязанности работника по обеспечению охраны труда

5.1. Соблюдение требований охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.2. Правильное применение средств индивидуальной защиты.

5.3. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировка на рабочем месте, проверка знаний требований охраны труда.

5.4. Извещение своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков заболеваний (отравлений).

5.5. Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

5.6. Проверка перед началом работы наличия и исправности необходимых средств защиты, приспособлений, ограждающих устройств, сообщение руководителю об имеющихся недостатках.

6. Обязанности комиссии по охране труда

6.1. Рассмотрение предложений работодателя, уполномоченных лиц, а также работников по созданию здоровых и безопасных условий труда в учреждении, выработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

6.2. Анализ результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах учреждения, участие в проведении обследований по обращениям работников.

6.3. Расследование причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда.

6.4. Анализ хода и результатов специальной оценки условий труда.

6.5. Содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники с целью создания здоровых и безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ.

6.6. Контроль за состоянием и использованием санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильностью их применения.

6.7. Содействие работодателю в проведении своевременного и качественного обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

6.8. Участие в работе по пропаганде охраны труда в организации, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

7. Обязанности уполномоченных (доверенных) лиц трудового коллектива

7.1. Содействие созданию в учреждении здоровых и безопасных условий труда.

7.2. Осуществление общественного контроля за охраной труда в учреждении и за соблюдением законных прав и интересов работников в этой сфере.

7.3. Представление интересов трудового коллектива в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законо-

дательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

7.4. Консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав в области охраны труда.

8. Ответственность

8.1. Работодатель и работники, виновные в нарушении законодательных и иных нормативных актов по охране труда, либо препятствующие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за охраной труда, а также органов общественного контроля привлекаются к уголовной, административной и дисциплинарной ответственности.

8.2. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, профессиональным заболеванием в соответствии с законодательством РФ.

Специалист по охране труда



Рябин И.Н.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к коллективному договору муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Анапа

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Анапа

Александр Попов Д.В.
«30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Анапа

Виталий Самарчиев В.С.
«30» августа 2022 г.



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Анапа на 2022 год (в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 771н)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. уч.	Кол-во	Стоим., тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственные	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол. работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения	рабочих мест	100	115,0	4 кв. 2022 г.	специалист по охране труда Рябин И.Н.	160	43	0	0
2	Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды	комп	1	5,0	в течение года	директор Самарчиев В.С.	21	8	0	0
3	Проведение дней охраны труда	дн	6	0,0	в течение года	специалист по охране труда Рябин И.Н.	160	43	0	0
4	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	чел	6	4,0	4 кв. 2022 г.	директор Самарчиев В.С.	29	7	0	0
5	Проведение мероприятий, направленных на подготовку к осенне-зимнему периоду	рабочих мест	54	434,3	4 кв. 2022 г.	директор Самарчиев В.С.	54	18	0	0
6	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований)	чел	100	350,0	4 кв. 2022 г.	специалист по охране труда Рябин И.Н.	70	30	0	0
7	Приобретение моющих (сmyвающих) и обезвреживающих средств	кг	100	350,3	в течение года	директор Самарчиев В.С.	70	30	0	0
8	Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверки знания требований охраны труда	чел	100	50,0	4 кв. 2022 г.	специалист по охране труда Рябин И.Н.	160	43	0	0
9	Приобретение литературы в области охраны труда	комп	1	12,5	4 кв. 2022 г.	специалист по охране труда Рябин И.Н.	160	43	0	0

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
10	Приобретение и проверка средств противопожарной защиты в соответствии с требованиями ППР (огнетушители)	шт	25	40,0	в течение года	директор Самарчиев В.С.	54	18	0	0
11	Приобретение медикаментов для пополнения аптечек первой помощи	комп	10	4,0	4 кв. 2022 г.	директор Самарчиев В.С.	160	43	0	0
ИТОГО		-	-	1 365,1	-	-	-	-	-	-

Специалист по охране труда



Рябин И.Н.

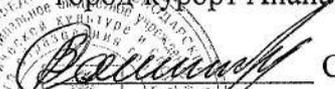
ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

 Попов Д.В.
«30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Директор муниципального
бюджетного учреждения
«Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа



 Самарчиев В.С.
«30» августа 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о работе с персональными данными работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Анапа

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано с целью защита персональных данных работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Анапа (далее – учреждение).

1.2. Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без письменного его согласия не допускаются. Персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации.

1.3. Режим конфиденциальности персональных данных снимается в случаях обезличивания или по истечении 75 лет срока хранения, если иное не определено законом.

1.4. Должностные лица, в обязанность которых входит ведение персональных данных сотрудника, обязаны обеспечить каждому возможность ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими его права и свободы, если иное не предусмотрено законом.

1.5. Персональные данные не могут быть использованы в целях причинения имущественного и морального вреда гражданам, затруднения реализации прав и свобод граждан РФ.

1.6. Юридические и физические лица, в соответствии со своими полномочиями владеющие информацией о гражданах, получающие и использующие ее, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ за нарушение режима защиты, обработки и порядка использования этой информации.

1.7. Настоящее положение является обязательным для исполнения всеми сотрудниками учреждения, имеющими доступ к персональным данным работников.

2. Понятие и состав персональных данных

2.1. Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи

с трудовыми отношениями и касающиеся конкретного работника.

2.2. Состав персональных данных работника:

анкетные и биографические данные;

образование;

сведения о трудовом и общем стаже;

сведения о составе семьи;

паспортные данные;

сведения о воинском учете;

сведения о заработной плате сотрудника;

сведения о социальных льготах;

специальность;

занимаемая должность;

наличие судимостей;

адрес места жительства;

домашний телефон;

место работы или учебы членов семьи и родственников;

характер взаимоотношений в семье;

содержание трудового договора;

состав декларируемых сведений о наличии материальных ценностей;

содержание декларации, подаваемой в налоговую инспекцию;

подлинники и копии приказов по личному составу;

личные дела и трудовые книжки сотрудников;

основания к приказам по личному составу;

дела, содержащие материалы по повышению квалификации и переподготовке сотрудников, их аттестации, служебным расследованиям;

копии отчетов, направляемые в органы статистики.

Данные документы являются конфиденциальными, хотя, учитывая их массовость и единое место обработки и хранения, соответствующий гриф ограничения на них не ставится.

3. Обязанности работодателя

3.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

3.1.2. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.3. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии с Конституцией РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

3.1.4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

3.1.5. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

3.1.6. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств и в порядке, установленном федеральным законом;

3.1.7. Работники должны быть ознакомлены под расписку с документами учреждения, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

4. Обязанности работника

4.1. Передавать работодателю или его представителю комплекс достоверных, документированных персональных данных, состав которых установлен ТК РФ.

4.2. Своевременно сообщать работодателю об изменении своих персональных данных.

5. Права работника

5.1. Требовать исключения или исправления неверных или неполных персональных данных.

5.2. На свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

5.3. Дополнить персональные данные оценочного характера заявлением, выражающим его собственную точку зрения.

5.4. Определять своих представителей для защиты своих персональных данных.

5.5. На сохранение и защиту своей личной и семейной тайны.

6. Сбор, обработка и хранение персональных данных

6.1. Обработка персональных данных работника – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

6.2. Порядок получения персональных данных:

6.2.1. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а так же о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

6.2.2. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни.

6.3. К обработке, передаче и хранению персональных данных работника могут иметь доступ сотрудники:

бухгалтерии;

отдела кадров.

6.4. При передаче персональных данных работника работодатель обязан соблюдать следующие требования:

не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;

не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

предупредить лица, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

6.5. Передача персональных данных от держателя или его представителей внешнему потребителю может допускаться в минимальных объемах и только в целях выполнения задач, соответствующих объективной причине сбора этих данных.

6.6. При передаче персональных данных работника потребителям (в том числе и в коммерческих целях) за пределы филиала работодатель не должен сообщать эти данные третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника или в случаях, установленных федеральным законом.

6.7. Все меры конфиденциальности при сборе, обработке и хранении персональных данных сотрудника распространяются как на бумажные, так и на электронные (автоматизированные) носители информации.

6.8. Не допускается отвечать на вопросы, связанные с передачей персональной информации по телефону или факсу.

7. Доступ к персональным данным работников учреждения

7.1. Право доступа к персональным данным работников учреждения имеют:

- директор;
- заместители директора;
- инспектор по кадрам;
- сам работник, носитель данных.

Другие сотрудники учреждения имеют доступ к персональным данным работника только с письменного согласия самого работника, носителя данных.

7.2. Внешний доступ к персональным данным работника:

7.2.1. К числу массовых потребителей персональных данных вне учреждения относятся государственные и негосударственные функциональные структуры:

- налоговые инспекции;
- правоохранительные органы;
- органы статистики;
- страховые агентства;

военкоматы;
 органы социального страхования;
 пенсионные фонды;
 подразделения муниципальных органов управления;
 кредитные учреждения.

7.2.2. Надзорно-контрольные органы имеют доступ к информации только в сфере своей компетенции.

7.2.3. Организации, в которые сотрудник может осуществлять перечисления денежных средств (страховые компании, негосударственные пенсионные фонды, благотворительные организации, кредитные учреждения), могут получить доступ к персональным данным работника только в случае его письменного разрешения.

7.2.4. Сведения о работающем сотруднике или уже уволенном могут быть предоставлены другой организации только с письменного запроса на бланке организации, с приложением копии нотариально заверенного заявления работника.

7.2.5. Персональные данные сотрудника могут быть предоставлены родственникам или членам его семьи только с письменного разрешения самого сотрудника.

В случае развода бывшая супруга (супруг) имеют право обратиться в организацию с письменным запросом о размере заработной платы сотрудника без его согласия.

8. Защита персональных данных

8.1. Под угрозой или опасностью утраты персональных данных понимается единичное или комплексное, реальное или потенциальное, активное или пассивное проявление злоумышленных возможностей внешних или внутренних источников угрозы создавать неблагоприятные события, оказывать дестабилизирующее воздействие на защищаемую информацию.

8.2. Риск угрозы любым информационным ресурсам создают стихийные бедствия, экстремальные ситуации, террористические действия, аварии технических средств и линий связи, другие объективные обстоятельства, а также заинтересованные и незаинтересованные в возникновении угрозы лица.

8.3. Защита персональных данных представляет собой жестко регламентированный и динамически технологический процесс, предупреждающий нарушение доступности, целостности, достоверности и конфиденциальности персональных данных и, в конечном счете, обеспечивающий достаточно надежную безопасность информации в процессе управленческой и производственной деятельности компании.

8.4. Основным виновником несанкционированного доступа к персональным данным является, как правило, персонал, работающий с документами и базами данных. Регламентация доступа персонала к конфиденциальным сведениям, документами и базами данных входит в число основных направлений организационной защиты информации и предназначена для разграничения полномочий руководителями и специалистами учреждения.

8.5. Для защиты персональных данных работников необходимо соблюдать ряд мер:
 ограничение и регламентация состава работников, функциональные обязанности которых требуют конфиденциальных знаний;

строгое избирательное и обоснованное распределение документов и информации между работниками;

рациональное размещение рабочих мест работников, при котором исключалось бы бесконтрольное использование защищаемой информации;

знание работником требований нормативно-методических документов по защите информации и сохранении тайны;

наличие необходимых условий в помещении для работы с конфиденциальными документами и базами данных;

определение и регламентация состава работников, имеющих право доступа (входа) в помещение, в котором находятся персональные данные;
 организация порядка уничтожения информации;
 своевременное выявление нарушения требований разрешительной системы доступа работниками учреждения;

воспитательная и разъяснительная работа с сотрудниками подразделений по предупреждению утраты ценных сведений при работе с конфиденциальными документами;

не допускается выдача личных дел сотрудников на рабочие места руководителей.

8.6. Личные дела могут выдаваться на рабочие места только директору, в исключительных случаях, по письменному разрешению – руководителю структурного подразделения.

8.7. Защита персональных данных сотрудника на электронных носителях: все папки, содержащие персональные данные сотрудника, должны быть защищены паролем, который сообщается руководителю кадровой службы и руководителю службы информационных технологий.

8.8. Для защиты конфиденциальной информации создаются целенаправленные неблагоприятные условия и труднопреодолимые препятствия для лица, пытающегося совершить несанкционированный доступ и овладение информацией. Целью и результатом несанкционированного доступа к информационным ресурсам может быть не только овладение ценными сведениями и их использование, но и их видоизменение, уничтожение, внесение вируса, подмена, фальсификация содержания реквизитов документа и др.

8.9. Под посторонним лицом понимается любое лицо, не имеющее непосредственного отношения к деятельности учреждения, посетители, работники других организационных структур.

8.10. Для защиты персональных данных сотрудников необходимо соблюдать ряд мер:
 порядок приема, учета и контроля деятельности посетителей;
 пропускной режим;
 технические средства охраны, сигнализации;
 порядок охраны территории, зданий, помещений.

9. Ответственность за разглашение конфиденциальной информации, связанной с персональными

9.1. Персональная ответственность – одно из главных требований к организации функционирования системы защиты персональной информации и обязательное условие обеспечения эффективности этой системы.

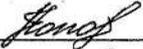
9.2. Руководитель, разрешающий доступ сотрудника к конфиденциальному документу, несет персональную ответственность за данное разрешение.

9.3. Каждый сотрудник, получающий для работы конфиденциальный документ, несет единоличную ответственность за сохранность носителя и конфиденциальность информации.

9.4. Лица, виновные в нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральным законом.

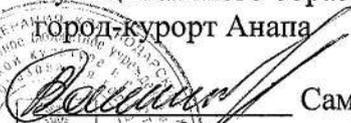
ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

 Попов Д.В.
«30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Директор муниципального
бюджетного учреждения
«Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа



 Самарчиев В.С.
«30» августа 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, подлежащих предварительным (при поступлении на работу)
и периодическим медицинским осмотрам работников муниципального
бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1»
управления по физической культуре и спорту администрации
муниципального образования город-курорт Анапа
(в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н)

№ п/п	Наименование должности	Работы и (или) вредные производственные факторы (по приказу от 28.01.2021 № 29н)	Пункт приказа
1	2	3	4
1	Директор	- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 25 п. 4.2.5
2	Заместитель директора по спортивной работе	- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 25 п. 4.2.5
3	Заместитель директора по спортивно-массовой работе	- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 25 п. 4.2.5

1	2	3	4
4	Заместитель директора по методической работе	- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 25 п. 4.2.5
5	Заместитель директора по безопасности	- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 25 п. 4.2.5
6	Заведующий отделением	- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 25 п. 4.2.5
7	Заведующий отделом	- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 25 п. 4.2.5
8	Начальник отдела	- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 25 п. 4.2.5
9	Тренер	- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - тяжесть трудового процесса; - нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю, более 20)	п. 25 п. 5.1 п. 5.2.2
10	Инструктор-методист	- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 25 п. 4.2.5
11	Инструктор по спорту	- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - тяжесть трудового процесса; - нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю, более 20)	п. 25 п. 5.1 п. 5.2.2
12	Спортсмен	- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - тяжесть трудового процесса	п. 25 п. 5.1
13	Делопроизводитель	- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 25 п. 4.2.5
14	Заведующий хозяйством	- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 25 п. 4.2.5
15	Инспектор по кадрам	- работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 25 п. 4.2.5

1	2	3	4
16	Инженер-слесарь	<ul style="list-style-type: none"> - работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц); - работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции, в случае если конструкцией оборудования не предусмотрена защита (ограждение) этих элементов (в том числе токарные, фрезерные и другие станки, штамповочные прессы); - возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие); - работы на водопроводных сооружениях, имеющие непосредственное отношение к подготовке воды, а также обслуживанию водопроводных сетей; - синтетические полимерные материалы: смолы, лаки, клеи, пластмассы, пресспорошки, волокна 	<p>п. 25</p> <p>п. 4.2.5</p> <p>п. 15</p> <p>п. 2.4.3</p> <p>п. 24</p> <p>п. 1.49</p>
17	Экономист	<ul style="list-style-type: none"> - работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) 	<p>п. 25</p> <p>п.4.2.5</p>
18	Специалист по охране труда	<ul style="list-style-type: none"> - работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) 	<p>п. 25</p> <p>п. 4.2.5</p>
19	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<ul style="list-style-type: none"> - работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции, в случае если конструкцией оборудования не предусмотрена защита (ограждение) этих элементов (в том числе токарные, фрезерные и другие станки, штамповочные прессы); - работы на высоте; - глина, в т.ч. высокоглинистая огнеупорная, цемент, оливин, апатит, шамот коалиновый ФА; - пыль животного и растительного происхождения АФ; - синтетические полимерные материалы: смолы, лаки, клеи, пластмассы, пресспорошки, волокна; - работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей 	<p>п. 15</p> <p>п. 6</p> <p>п. 3.1.8.2</p> <p>п. 3.4</p> <p>п. 1.49</p> <p>п. 25</p>
20	Дворник	<ul style="list-style-type: none"> - пыль животного и растительного происхождения АФ; - работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей 	<p>п. 3.4</p> <p>п. 25</p>
21	Оператор котельных установок	<ul style="list-style-type: none"> - работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; - работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения; - метан, этан, пропан, парафины, этилен, пропилен, ацетилен, циклогексан 	<p>п. 25</p> <p>п. 26</p> <p>п. 1.36.1</p>

1	2	3	4
22	Уборщик служебных помещений	- пыль животного и растительного происхождения АФ; - синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения (в том числе сульфанол, алкиламиды); - возбудители инфекционных заболеваний, патогенные микроорганизмы III и IV групп, патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие); - работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 3.4 п. 1.48 п. 2.4.3 п. 25

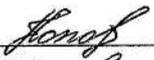
Специалист по охране труда



Рябин И.Н.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

 Попов Д.В.
«30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Директор муниципального
бюджетного учреждения
«Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

 Самарчиев В.С.
«30» августа 2022 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Анапа, бесплатно обеспечивающихся специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (в соответствии с приказом Минтруда и соцразвития РФ от 09.12.2014 г. № 997н)

№ п/п	Должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 135 Приказа Минтруда и соцразвития РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа	
		средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	

1	2	3	4	5
2	Дворник	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 23 Приказа Минтруда и соцразвития РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
3	Уборщик служебных помещений	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 23 Приказа Минтруда и соцразвития РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар	

Специалист по охране труда



Рябин И.Н.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

 Попов Д.В.
«30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Директор муниципального
бюджетного учреждения
«Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа



 Самарчиев В.С.
«30» августа 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город-курорт Анапа, бесплатно обеспечивающихся смывающими и обезвреживающими средствами (в соответствии с приказом МЗ СР РФ от 17.12.2010 г. № 1122н)

№ п/п	Наименование должности	Наименование смывающего и (или) обезвреживающего средства	Пункт типовых норм	Норма выдачи	Периодичность
1	2	3	4	5	6
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	мыло / жидкое моющее средство	п. 7	200 г / 250 мл	1 раз в месяц
2	Дворник	мыло / жидкое моющее средство	п. 7	200 г / 250 мл	1 раз в месяц
3	Уборщик служебных помещений	мыло / жидкое моющее средство	п. 7	200 г / 250 мл	1 раз в месяц
4	Оператор котельных установок	мыло / жидкое моющее средство	п. 7	200 г / 250 мл	1 раз в месяц

1	2	3	4	5	6
5	Инженер-слесарь	мыло / жидкое моющее средство	п. 7	200 г / 250 мл	1 раз в месяц
6	Тренер	мыло / жидкое моющее средство	п. 7	200 г / 250 мл	1 раз в месяц
7	Спортсмен	мыло / жидкое моющее средство	п. 7	200 г / 250 мл	1 раз в месяц

Специалист по охране труда



Рябин И.Н.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

 Попов Д.В.
«30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Директор муниципального
бюджетного учреждения
«Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»
управления по физической
культуре и спорту администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа



 Самарчиев В.С.
«30» августа 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1» управления по физической культуре и спорту
администрации муниципального образования город-курорт Анапа
на установление им соответствующей продолжительности
дополнительных отпусков

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Директор	14
2	Заместитель директора по спортивной работе	14
3	Заместитель директора по спортивно-массовой работе	14
4	Заместитель директора по методической работе	14
5	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	14
6	Заместитель директора по безопасности	14
7	Инструктор-методист	14
8	Тренер	14
9	Спортсмен	4

Специалист по охране труда



Рябин И.Н.

прошнуровано, пронумеровано
скреплено подписью и печатью
86 (восемьдесят шесть) листов.

Инспектор по кадрам
МБУ СШОР № 1

Ирина Н.С.

