

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:  
Директор ГБУ ДО РК  
«СШОР по легкой атлетике №1»



Н.В. Белуха  
«05» августа 2024 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:  
Представитель трудового коллектива  
ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике  
№1»

И.А. Огаркова  
«05» августа 2024 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения  
дополнительного образования Республики Крым  
«Спортивная школа олимпийского резерва по легкой атлетике №1»  
на 2024-2027 гг.

Вступает в силу с  
«15» июля 2024 г.  
Срок действия  
с «15» июля 2024 г.  
по «15» июля 2027 г.

г. Ялта  
2024 г.

Настоящий коллективный договор заключается на основании Трудового кодекса РФ, иных законов РФ, Устава ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1», Правил внутреннего распорядка ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1», Положения об оплате труда ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1», Положения о премировании и материальном стимулировании работников ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1»

## **I. Основные положения.**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1» в лице представителя трудового коллектива и ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1» в лице директора.

1.2. 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Предметом договора является регулирование социально-трудовых отношений между сторонами, касающимися рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, улучшения условий труда, охраны труда и социальных льгот и гарантий.

1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1».

1.5. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения друг с другом на принципах:

- соблюдение норм законодательства и коллективного договора;
- равноправия и правомочности представителей сторон;
- свободы выбора и обсуждение вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- реальности обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичности контроля и неотвратимости ответственности.

1.7. Полный текст коллективного договора в обязательном порядке хранится в отделе по кадровой и правовой работе ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1» для ознакомления с ним принимаемых в учреждения работников, а также у представителя коллектива.

1.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями (ст.51 ТК РФ).

1.9. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 15 июля 2024 года действует по 15 июля 2027 года. По истечении установленного срока коллективный договор может быть продлен еще на 3 года.

1.10. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

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

1.13. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя коллектива в коллективном договоре при принятии следующих локальных нормативных актов:

- положение об оплате и стимулировании труда работников;
- положение о премировании и материальном стимулировании;
- соглашение по охране труда;
- инструкции по охране труда.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и представителя коллектива:

- учет мнения (по согласованию) представителя коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания, конференции работников);
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **II. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

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

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (На лиц, которые впервые трудоустраиваются с 1 января 2021 года, информация о трудовой деятельности ведётся только в электронном виде.).

2.3. Трудовой договор с работником Учреждения заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с

настоящим Договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.6. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.7. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.8. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет (день увольнения последний день работы).

2.9. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).

2.10. Объем учебной нагрузки (тренерско - преподавательской работы) тренерам - преподавателям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Учебная нагрузка устанавливается приказом директора Учреждения на учебный год.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера - преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества учебно - тренировочных групп;

- простоя, когда работникам без их согласия поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа в Учреждении на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других чрезвычайных случаях);

- восстановления на работе тренера - преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (1,5) лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.13. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Учреждения, составленным на основе тарифно-квалификационных

характеристик должностей работников учреждений образования, физической культуры и спорта, а также общепрофессиональных должностей специалистов и служащих Российской Федерации.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель самостоятельно определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию тренерско - преподавательского состава не реже чем один раз в четыре года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. При направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и оплачивать его обучение. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников финансирования (экономии) и т. д.).

### **IV. Рабочее время и время отдыха.**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком - планом, а также условиями трудового

договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.2. Конкретная продолжительность рабочего времени тренерско-преподавательского состава устанавливается с учетом норм часов тренерско-преподавательской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

4.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Расписание занятий, которое должно быть доведено до сведения тренеров не позднее чем за 3 дня до начала занятий, составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени тренерского состава.

4.5. Работник посещает все мероприятия, проводимые в Учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.6. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной.

Общим выходным днем является воскресенье.

Выходной день у тренера - преподавателя может быть любой день недели, согласно расписания учебно-тренировочной нагрузки.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

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 (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ (При наличии денежных средств). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за все часы работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение (месяца, учебной четверти, в ближайшие каникулы, к отпуску и т.д.) дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

4.8. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и при наличии экономии по фонду оплаты труда с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров – преподавателей и других работников Учреждения.

В эти периоды тренеры - преподаватели привлекаются работодателем к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения.

Для тренеров - преподавателей в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При увольнении работника, не отгулявшего ежегодный оплачиваемый отпуск, ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

4.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Список должностей утверждается приказом директора по согласованию с представителем коллектива.

4.12. Тренерам - преподавателям предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (ст.334 ТК РФ и пп.3 п.5 ст. 47 Федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках. Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 67806 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».).

Иным категориям работников (специалистам) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Дополнительно оплачиваемый отпуск - 3 календарных дня за ненормированный рабочий день (Постановление Совета министров Республики Крым от 24.07.2015 № 432 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Республики Крым», ст.119 ТК РФ).

4.13. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы в учреждении.

4.14. Работодатель обязуется предоставлять 1 день для прохождения медицинского осмотра работнику ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1».

4.15. Работникам ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1», проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставить два оплачиваемых выходных дня (Поручение № Пр-1998 от 20 октября 2021 года Президента Российской Федерации В.В. Путина) сразу после прививки.

4.16. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в случаях и пределах, продолжительность

которого определяется по соглашению между работником и работодателем и установленных статьей 128 ТК РФ.

4.18. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам;

- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;

- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

## **V. Оплата и нормирование труда.**

5.1 Нормы и оплата труда регулируется Положением об оплате и Положением о премировании и материальном стимулировании работников учреждения и локальным актом учреждения, регулирующим порядок оплаты труда работников.

5.2. Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда включает в себя:

- должностной оклад (оклад);

- повышающие коэффициенты;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

- иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

5.3. Оплата труда тренерского состава в период карантина и актированных дней производится 100% при предоставлении планов и отчета работы по самоподготовке. В случае не предоставления планов на основании статьи 157 ТК РФ в размере 2/3 тарифной ставки заработной платы.

5.4. Работодатель обязуется в полном объеме использовать фонд экономии заработной платы. Отчет о деятельности ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1» предоставляется на общем собрании коллектива 1 раз в год.

5.5. Работодатель гарантирует выплату минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Крым.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются: 15 число расчетного месяца (за первую половину месяца), 30 числа расчетного месяца – окончательный расчет. Если день

выплаты заработной платы выпадает на выходной день, то выплачивается раньше.

5.7. Максимальный размер нагрузки тренеров - преподавателей определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы на основании ст. 234 ТК РФ.

5.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Учреждения.

5.10. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

5.11. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

## **VI. Гарантии и компенсации.**

6. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих.

6.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.5. Осуществлять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом РФ от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

6.6. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

6.7. Компенсирует затраты на оплату проезда работника в пределах территории Российской Федерации, к месту проведения похорон близких родственников (муж, жена, дети, родители, брат, сестра) за счет средств учреждения, приносящей доход деятельности.

6.8. При наличии денежных средств осуществляет следующие социальные выплаты работникам:

для оказания материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;

для оказания материальной помощи в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и др.) в размере 10 000 рублей;

для оказания материальной помощи в случае рождения ребенка в размере 10 000 рублей;

для оказания материальной помощи в случае вступления в первый брак в размере 10 000 рублей;

для оказания материальной помощи при тяжелых заболеваниях в размере 10 000 рублей;

юбилярам (по достижению 50, 55, 60, 65, 70,75 лет) в размере одного месячного фонда заработной платы работника;

премирование к профессиональным праздникам, юбилейным датам Учреждения и праздничным дням в размере до одного месячного фонда заработной платы работника;

для оказания материальной помощи на оздоровление по уходу в отпуск в размере до одного месячного фонда заработной платы работника.

6.9. Разрешает оказывать материальную помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети), в связи со смертью сотрудника, в размере 20 000 рублей за счет бюджетных и внебюджетных источников.

6.10. Выплаты, предусмотренные пунктами 6.8 и 6.9, выплачиваются в пределах обоснованной экономии по бюджетным средствам и за счет средств учреждения от иной приносящей доход деятельности.

## **VII. Охрана труда и здоровья**

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников Учреждения на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права составить план по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда в установленном порядке.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

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

7.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля по соблюдению трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

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

7.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учётом мнения представителя коллектива (ст. 212 ТК РФ).

7.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.13. Осуществлять совместно с представителем коллектива контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения

прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.15. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.16. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст.212 ТК РФ).

7.17. Один раз в год информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

7.18. Стороны находят необходимым не реже одного раза в год заслушивать на совещании при директоре вопросы состояния условий и охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

7.19. Соблюдать нормы пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством.

7.20. Содержать средства, системы и механизмы пожарной безопасности в исправном состоянии.

7.21. Не использовать средства пожаротушения не по назначению.

7.22. Проводить пропаганду противопожарной безопасности среди работников.

### **VIII. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Ответственность сторон.

8. Стороны договорились, что:

8.1. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

8.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

8.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет, вступает в силу с 15 июля 2024 года и действует по 15 июля 2027 года.

8.5. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет неограниченное число раз (ст. 43 ТК РФ).

8.6. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и республиканскими соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 41,44 ТК РФ).

8.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут вестись за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Директор  
ГБУ ДО РК «СШОР  
по легкой атлетике №1»



*Н.В. Белуха*  
2024 г.

Представитель трудового  
коллектива ГБУ ДО РК  
«СШОР по легкой атлетике №1»

*И.А. Огаркова*  
«05» августа 2024 г.

## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**Государственного бюджетного учреждения  
дополнительного образования Республики Крым  
«Спортивная школа олимпийского резерва по легкой атлетике №1»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Настоящие Правила действуют наряду с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, законами Республики Крым, Уставом и иными локальными нормативными актами ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1».

Настоящие Правила регулируют 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.

Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству и производительности труда работников ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1».

Трудовые обязанности и права работников ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1» конкретизируются в должностных инструкциях и трудовых договорах.

### **2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

2.1. Порядок приема и увольнения работников определяется Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными актами, регулирующими трудовые правоотношения.

2.2. Трудовые отношения между работодателем и работником возникают при заключении трудового договора в порядке и по основаниям, установленным трудовым законодательством РФ.

2.3. Прием на работу осуществляется на основании трудового договора, заключенного в письменной форме, и оформляется приказом директора ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1», который объявляется работнику под роспись.

2.4. Оформление приема на работу, а также увольнения работника производится специалистом, ответственным за ведение кадровой работы в ГБУ

ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1» (далее – специалист по кадровой работе), в установленном порядке, в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.5. При приеме на работу специалист по кадровой работе обязан потребовать у поступающего на работу лица документы, определенные статьей 65 Трудового кодекса РФ.

2.6. Трудовой договор между работодателем и работником заключается в простой письменной форме.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в личном деле работника.

2.7. Заключенные (подписанные сторонами) трудовые договоры подлежат регистрации, осуществляемой специалистом по кадровой работе в отдельном журнале.

2.8. На основании заключенного между работодателем и работником трудового договора в течение одного дня со дня его подписания сторонами специалистом по кадровой работе готовится проект приказа директора ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1» о приеме работника на работу.

Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.9. На основании документов, представленных лицом, поступающим на работу, специалистом по кадровой работе оформляется личная карточка работника, формируется личное дело.

Личное дело работника оформляется и формируется в установленном законодательством порядке. Все документы, составляющие личное дело работника, должны быть подобраны по хронологии событий (фактов), пронумерованы и прошиты, а также учтены в описи документов, прилагаемой к каждому личному делу.

2.10. При приеме на работу специалист по кадровой работе обязан:

а) ознакомить работника с настоящими Правилами, должностной инструкцией, Положением об оплате, Положением о премировании и материальном стимулировании работников ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1» и иными документами, имеющими отношение к трудовой функции работника, а также разъяснить его права и обязанности;

б) специалист по охране труда обеспечить инструктирование работника по правилам техники безопасности, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

2.11. Лицам, поступающим на работу вносится запись в электронном варианте, в течение дня о приеме на работу. При увольнении работника вносится запись в электронном варианте (при необходимости делается запись в трудовой книжке).

2.12. Перевод работника на другую работу (должность) производится в соответствии с действующим законодательством.

2.13. Трудовой договор между работодателем и работником может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.14. Расторжение трудового договора оформляется приказом директора ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1».

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

При осуществлении увольнения работника по инициативе работодателя распоряжение об увольнении должно быть полным и мотивированным, содержать причины и основания производимого увольнения и оформлено в соответствии с требованиями действующего законодательства.

2.15. Ознакомление работника с распоряжением об увольнении, порядок и условия внесения записи в электронном варианте осуществляется в конце заключительного рабочего дня (в трудовую книжку работника записи об увольнении, а также порядок выдачи работнику трудовой книжки производятся в соответствии с требованиями трудового законодательства).

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.**

3.1 Работник имеет право на:

а) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством РФ и иным законодательством;

б) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

в) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

г) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

д) 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;

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

ж) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством РФ;

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

и) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном действующим законодательством;

к) возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке, установленном действующим законодательством;

л) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник в соответствии со своими должностными обязанностями обязан:

а) добросовестно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором, настоящими Правилами, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами работодателя, а также действующим законодательством;

б) соблюдать трудовую дисциплину, установленный режим рабочего времени;

в) использовать рабочее время для производительного труда, эффективного выполнения возложенных на него обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;

г) всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, систематически повышать свой профессиональный и культурный уровень;

д) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, курение осуществлять исключительно в отведенных для этого местах;

е) соблюдать правила этики поведения в коллективе, проявлять такт, внимание и вежливость к коллегам и посетителям;

ж) содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный работодателем порядок хранения материальных ценностей и документов;

з) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, правильно и по назначению использовать переданные им для работы оборудование, материалы;

и) своевременно сообщать непосредственному руководителю причину и время отсутствия на работе;

к) соблюдать требования порядка оформления направления в командировку;

л) незамедлительно сообщать уполномоченному лицу либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

м) при увольнении своевременно сдать закрепленные за ним материальные ценности, а также находящиеся у него служебные документы, удостоверения;

н) выполнять установленные нормы труда.

## **4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.**

4.1. Работодатель обязан:

а) соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;

б) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;  
в) ознакомить работника, поступающего на работу, с настоящими Правилами, должностной инструкцией, порядком хранения и использования персональных данных работника, иными локальными нормативными актами, обеспечивающими надлежащее выполнение работником трудовых обязанностей;

г) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

д) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

е) обеспечить строгое соблюдение трудовой дисциплины, осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

ж) отстранять от работы работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, в данный рабочий день;

з) обеспечивать необходимое повышение квалификации работников, проводить в установленные сроки аттестацию работников;

и) вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;

к) обеспечивать рациональное расходование фондов денежного содержания (заработной платы) и материального поощрения, других поощрительных фондов, правильное применение действующих условий оплаты труда;

л) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам денежное содержание (заработную плату) в сроки, установленные настоящими Правилами;

м) вести коллективные переговоры;

н) своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

о) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

п) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, предоставлять работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, иными нормативными актами;

р) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

с) исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством.

4.2. Работодатель имеет право:

а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

б) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора; поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

в) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

г) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, федеральными законами;

д) принимать локальные нормативные акты.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.**

5.1. Для работников установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Для тренерско - преподавательского состава устанавливается шестидневная рабочая неделя.

5.2. Время начала и окончания работы устанавливается с 09 часов до 18.00 часов. В пятницу начало и окончания работы устанавливается с 09 часов до 17.00 час.

Перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 13.45 часов.

Часы работы для тренерско - преподавательского состава устанавливаются в соответствии с утвержденной тарификацией и утвержденным расписанием на соответствующий учебный год.

Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.3. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день не переносится на следующий после праздничного рабочий день, кроме официальных переносов принятых Государственным Советом Республики Крым.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.6. В соответствии с коллективным договором на основании приказа работодателя устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. Указанные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной настоящими Правилами и трудовым договором.

Отказ указанных работников от выполнения работы (порученного задания) за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной настоящими Правилами, является нарушением трудовой дисциплины.

5.7. В учреждении ведется табельный учет рабочего времени.

## **6. ВРЕМЯ ОТДЫХА РАБОТНИКА.**

6.1. В течение рабочего дня работнику, в соответствии с пунктом 5.2 настоящих Правил, предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

6.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска, за ненормированный рабочий день предоставляются работнику на основании графика отпусков, составляемого в соответствии с действующим законодательством и в порядке, определенном настоящими Правилами.

Утверждается график директором школы не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.3. Право на использование отпуска за первый год работы у работодателя возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется в случаях, предусмотренных статьей 122 ТК РФ, а также на основании иных федеральных законов.

6.4. Основной отпуск предоставляется:

- Тренерам - преподавателя продолжительностью 42 календарных дня.

- Руководителю, заместителю руководителя, инструктору-методисту – 42 календарных дня.

- Иным работникам продолжительностью 28 календарных дня и дополнительно 3 календарных дня за ненормированный рабочий день.

6.5. Порядок предоставления работникам дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с ненормированным рабочим днем определяется приказом работодателя и его продолжительность не может быть менее трех календарных дней.

6.6. Продолжительность основного и дополнительных отпусков работника исчисляется в календарных днях, при этом нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и оплате не подлежат.

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

6.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без

сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

По основаниям, предусмотренным статьей 128 ТК РФ, иными федеральными законами, работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы, максимальная продолжительность которого определяется в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Работникам, получающим образование соответствующего уровня (в т.ч. среднее, высшее, послевузовское профессиональное образование) впервые, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм по очной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, работодатель на основании письменного заявления работника и подтверждающего документа образовательного учреждения (справки-вызова установленного образца) предоставляет в соответствии со статьями 173, 174, 175, 176, 177 ТК РФ учебный отпуск.

6.9. Работнику, в случае вступления в действие законов, иных локальных нормативных актов, предусматривающих иные (новые) основания предоставления отпусков, кроме определенных настоящими Правилами, предоставляются соответствующие виды отпусков установленной продолжительности.

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

Отзыв работников из ежегодного оплачиваемого отпуска оформляется приказом директора школы, одновременно по выбору работника определяется время, когда ему будет предоставлена неиспользованная часть отпуска, о чем в график отпусков вносятся соответствующие сведения. При отзыве из отпуска должен быть произведен перерасчет заработной платы.

6.11. Дежурство в праздничные дни по приказу директора школы с нормированным и ненормированным рабочим днем компенсируется предоставлением отгула той же продолжительностью, что и дежурство.

6.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть перенесена на другой срок.

Денежная компенсация взамен ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается только при увольнении по соглашению между работником и работодателем.

## **7. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКА.**

7.1. Оплата труда работника производится в соответствии с утвержденными положениями об оплате и стимулировании труда работников ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1».

7.2. Заработная плата работнику выплачивается каждые полмесяца: 15 и 30 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.3. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления его заработной платы на банковскую карту работника.

## **8. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.**

8.1. За безупречную и эффективную работу работники могут быть поощрены:

- 1) объявлением благодарности;
- 2) премией;
- 3) награждением ценным подарком.

8.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в государственные органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными знаками и присвоению почетных званий в порядке, установленном действующим законодательством.

8.3. Поощрения объявляются приказом директора школы, доводятся до сведения коллектива (при наличии трудовой книжки. заносятся в трудовую книжку работника)

## **9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

9.1. К работникам за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей применяются в соответствии со ст. 192 ТК РФ дисциплинарные взыскания:

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

9.2. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

10.1. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются директором школы в пределах его полномочий, и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

10.2. С Правилами внутреннего трудового распорядка каждый работник должен быть ознакомлен под роспись.

### **Распорядок и продолжительность рабочего дня.**

Установить в Государственном бюджетном учреждении дополнительном образовании Республики Крым «Спортивная школа олимпийского резерва по легкой атлетике №1» (ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1») следующий распорядок и продолжительность рабочего дня:

- для руководящего, административно- хозяйственного персонала, специалистов устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, 5 - дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Время работы:

**8 часов ежедневно: с 09.00 час. до 18.00 час.**

**В пятницу с 09.00 час. до 17.00 час.**

указанным выше работникам предоставляется:

**Перерыв с 13.00час. до 13.45 час.**

Праздничные дни устанавливаются работникам в соответствии с действующим законодательством РФ.

- для тренерско - преподавательского состава устанавливается индивидуальный график рабочего времени на основании тарификации, расписания занятий, тарифицированной учебной нагрузки в неделю.

Выходной день устанавливается индивидуальным графиком и расписанием занятий.

Праздничные дни устанавливаются работникам в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными и нормативными актами учреждения.

### **Перечень должностей с ненормированным рабочим днем**

Установить в ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1» следующий перечень должностей с ненормированным рабочим днем:

Директор  
Заместитель директора  
Главный бухгалтер  
Бухгалтер  
Инструктор-методист  
Секретарь  
Тренер - преподаватель

Работникам ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1» предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью и сроки которых устанавливаются приказом директора ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1» в соответствии с данным дополнением к правилам внутреннего трудового распорядка.

Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1» может быть присоединен к основному оплачиваемому отпуску работника, а так же может быть предоставлен в другое время в зависимости от производственных возможностей ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1».

#### **Продолжительность основного и дополнительного оплачиваемого отпуска:**

<b>№</b>	<b>Занимаемая должность</b>	<b>Основной отпуск (календарных дней)</b>	<b>Дополнительный отпуск (календарных дней)</b>
1	Директор	42	
2	Заместитель директора	42	
3	Главный бухгалтер	28	3
4	Бухгалтер	28	3
5	Инструктор - методист	42	
6	Секретарь	28	3
7	Тренер - преподаватель	42	

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**Республики Крым «Спортивная школа олимпийского резерва по легкой**  
**атлетике №1»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее Положение) Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Республики Крым «Спортивная школа олимпийского резерва по легкой атлетике №1» (далее учреждение), находящейся в ведении Министерства спорта Республики Крым, разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников государственных учреждений, занятых в сфере физической культуры и спорта, в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым» (далее – Закон Республики Крым №14-ЗРК/2014).

Положение разработано на основе законодательных актов, постановлений, распоряжений Правительства Российской Федерации, постановлений и приказов государственных органов, действующих в сфере физической культуры и спорта и образования, которые регулируют деятельность государственных образовательных организаций дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами, регулирующие вопросы оплаты труда:

- Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений (организаций) Республики Крым»;
- Постановлением Совета Министров Республики Крым от 31 декабря 2014 года №664 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений (организаций), занятых в сфере физической культуры и спорта»;
- Постановлением Совета Министров Республики Крым от 26 октября 2015 года №647 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Крым от 31 декабря 2014 года №664»;

- Постановлением Совета Министров Республики Крым от 26 апреля 2016 года №189 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Крым от 31 декабря 2014 года №664»;
- Постановлением Совета Министров Республики Крым от 17 января 2018 года №8 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Крым от 31 декабря 2014 года №664»;
- Постановлением Совета Министров Республики Крым от 19 июня 2018 года №289 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Крым от 31 декабря 2014 года №664»;
- Постановлением Совета Министров Республики Крым от 13 сентября 2019 года №521 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Крым от 31 декабря 2014 года №664»;
- Постановлением Совета Министров Республики Крым от 08 декабря 2020 года №771 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Крым от 31 декабря 2014 года №664»;
- Постановлением Совета Министров Республики Крым от 18 октября 2022 года №886 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Крым от 31 декабря 2014 года №664»;
- Постановлением Совета Министров Республики Крым от 28 июля 2023 года №537 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Крым от 31 декабря 2014 года №664»;
- Постановлением Совета Министров Республики Крым от 12 октября 2023 года №744 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Крым от 31 декабря 2014 года №664»;
- Приказом Министерства спорта Республики Крым от 08 августа 2018 года №202-ОД «О норме часов тренерской работы в учреждениях, отнесенных к ведению Министерства спорта Республики Крым»;
- Методическими рекомендациями Министерства спорта России «По организации спортивной подготовки в Российской Федерации».

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, принятыми в соответствии с Законом Республики Крым №14-ЗРК/2014 и с учетом:

- требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, утвержденных приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 года №999;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 года № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №531;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №530;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и не могут быть ухудшены по сравнению с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.5 Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада или в зависимости от выполнения норм выработки и сдельных расценок с учетом повышений должностного оклада, доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.9. Руководитель учреждения обязан своевременно и правильно определять размеры заработной платы работников.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.11. Введение в штатное расписание учреждения педагогических работников возможно при наличии лицензии на право ведения образовательной деятельности.

Учреждение может принять на работу врача по спортивной медицине в штат, предварительно получив соответствующую лицензию, и (или) заключить договор с медицинской организацией, имеющей данную лицензию.

1.12. Оплата труда педагогических работников (за исключением тренеров - преподавателей), медицинских работников, занятых в учреждениях, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.13. Тренерам - преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и образовательные общеразвивающие программы (спортивно - оздоровительный этап), устанавливается норма часов за ставку заработной платы 18 часов, в том числе непосредственно тренерско-преподавательской работы от 18 часов до 36 часов в неделю (в зависимости от этапа спортивной подготовки).

За тренерско-преподавательскую работу, выполняемую тренером-преподавателем с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерско-преподавательской работы.

Тренерам, не являющимся педагогическими работниками, норма часов за ставку заработной платы устанавливается 18 часов в неделю.

## **II. Порядок, условия и особенности оплаты труда тренерского состава**

2.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей

определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются и изменяются с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- е) примерных положений об оплате труда работников учреждений;
- ж) настоящего Положения;
- з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- и) мнения представительного органа работников.

2.3. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников физической культуры и спорта определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (таблица 1).

*Таблица 1*

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта**

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер
I группа	1 квалификационный	10546
	2 квалификационный	10575
II группа	1 квалификационный	10731
	2 квалификационный	10842
	3 квалификационный	11139
III группа	1 квалификационный	11351
	2 квалификационный	14803

IV группа	-	17906
-----------	---	-------

2.3.1. Размеры должностных окладов (ставок) тренеров-преподавателей определяются в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (таблица 1а).

*Таблица 1а*

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставки), рублей
2-й квалификационный уровень	тренер-преподаватель инструктор-методист	15216,00
3-й квалификационный уровень	старший тренер-преподаватель старший инструктор-методист	15226,00

2.3.2. Размеры должностных окладов (ставок) тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта (таблица 1б).

*Таблица 1б*

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставки), рублей
2-й квалификационный уровень	тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре  инструктор-методист по	15216,00

	адаптивной физической культуре	
3-й квалификационный уровень	старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре  старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре	15226,00

2.4. Для расчета заработной платы тренерскому составу руководитель учреждения ежегодно на начало календарного года утверждает тарификационные списки с расшифровками согласно приложениям 2, 3 к Положению о системе оплаты труда работников государственных учреждений, организаций Республики Крым, занятых в сфере физической культуры и спорта (Постановление Совета Министров Республики Крым от 31 декабря 2014 года №664).

2.5. Определение уровня образования при установлении размеров должностных окладов (ставок) тренеров и тренеров-преподавателей (далее – тренерский состав) осуществляется в следующем порядке.

Уровень образования тренерского состава при установлении размеров должностных окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов государственного образца о соответствующем образовании.

Тренерскому составу, получившему документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение высшего образования, размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а тренерскому составу, получившему документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение среднего профессионального образования, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у тренерского состава диплома, специалиста, магистра является основанием для установления им размеров должностных окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

2.6. Тренерский состав, не имеющий специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающий достаточным практическим опытом и выполняющий качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначается руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и тренерский состав, имеющий специальную подготовку и стаж работы.

2.7. Оплата труда тренерского состава включает в себя должностные оклады (ставки) с учетом «почасового» или «подушевого» методов расчета оплаты труда по этапам подготовки (Оэ), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

При «почасовом» методе расчет должностного оклада (До) производится по формуле:

$$Do = Ob \times Kn / Kc \times S, \text{ где}$$

Об – базовый оклад по должности, предусмотренный данным нормативным актом в последней действующей редакции;

Kn – количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером – преподавателем) учебно - тренировочных (учебных) занятий согласно утвержденному в учреждении (организации) графику (расписанию) тренировочных занятий;

Kc - количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером – преподавателем) на одну ставку;

S – коэффициент специализации.

При «подушевом» методе расчет должностного оклада (До) производится по формуле:

$$Do = Ob \times (n1 \times k1 \times v1 + n2 \times k2 \times v2 + \dots + nn \times kn \times vn) / 100 \times Ks \times S, \text{ где:}$$

Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения (организации);

n1, n2, ... nn - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

k1, k2, ... kn - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки;

v1, v2, ... vn - коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1);

Ks - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

S - коэффициент специализации.

При «групповом» методе расчет должностного оклада (До) производится по формуле:

$$Do = Ob \times (g1 \times r1 \times v1 + g2 \times r2 \times v2 + \dots + gn \times rn \times vn) \times Ks \times S, \text{ где:}$$

Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения (организации);

g1, g2, ... gn - количество групп подготовки по каждому этапу (периоду) подготовки;

$r_1, r_2, \dots, r_n$  - расчетные нормативы за работу с группой по каждому этапу (периоду) подготовки;

$v_1, v_2, \dots, v_n$  - коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с группами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1);

$K_s$  - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

$S$  - коэффициент специализации.

Рекомендуемые размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой приведены в таблице 2.

Таблица 2

**Рекомендуемые размеры расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой**

Сокращения, используемые в таблице 2:

- СО - спортивно-оздоровительный этап;
- НП - этап начальной подготовки;
- Т (СС) - тренировочный этап (этап спортивной специализации);
- ССМ - этап совершенствования спортивного мастерства;
- ВСМ - этап высшего спортивного мастерства.

Этап спортивной подготовки	Период	Максимальное количество занимающихся в одной группе, человек	Максимальный объем тренировочных занятий в группе (подгруппе), часов в неделю	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена	Минимально допустимый объем нагрузки из расчета ставки (равный коэффициенту при почасовом методе расчета) - расчетные нормативы для работы с группой	Минимальное количество спортсменов при «подушевом» методе, уравнивающее ее оплату труда с почасовым методом расчета (для сравнения), человек
ВСМ	Весь	8	32	39	1,78	5

ССМ	Весь	10	24	24	1,33	6
Т (СС)	Углублен ной специали зации (Т- 2)	12	18	15	1,00	7
	Начально й специали зации (Т- 1)	14	12	9	0,67	7
НП	Свыше года (НП- 2)	20	8	6	0,44	7
	До одного года (НП- 1)	25	6	3	0,33	11
СО	Весь период	30	6	2,2	0,33	15

Рекомендуемый расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (Ks) (кроме указанных ниже) - 1,0.

Для базовых видов спорта (кроме командных игровых) - 1,1.

Для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми, - 0,9.

Для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми, - 0,8.

Для видов спорта (спортивных дисциплин) с недостаточно высоким уровнем соревновательной конкуренции в Республике Крым - от 0,8 до 0,5.

Уровень соревновательной конкуренции рекомендуется определять по одному или нескольким следующим показателям:

- отсутствие более двух лет Чемпионата (первенства) Республики Крым по данному виду спорта (спортивной дисциплине);

- в проводимых официальных спортивных соревнованиях на муниципальном уровне или межмуниципальном уровне принимает участие недостаточное количество участников для выполнения спортивных разрядов по данному виду спорта, спортивной дисциплине;

- в течение более трех лет на официальных спортивных соревнованиях муниципального уровня и (или) уровня Республики Крым не выполняются нормативы выше второго спортивного разряда по данному виду спорта (спортивной дисциплине).

## **II. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

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

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения составляет 45 500 рублей. Должностной оклад руководителя в трудовом договоре устанавливается в фиксированном размере с учетом применения критериев оценки деятельности руководителей учреждений для установления повышающего коэффициента сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач при определении должностного оклада руководителей учреждений повышающего коэффициента сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, установленного таблицей 3а. Повышение образует новый должностной оклад, на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

*Таблица 3а*

### **Критерии оценки деятельности руководителей учреждений для установления повышающего коэффициента сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач при определении должностного оклада руководителей учреждений**

Показатели для установления коэффициента	Условия установления коэффициента	Коэффициент, принятый за показатель (% / К)	Подтверждающие документы*
1. Количество занимающихся	менее 200 чел.	-10%	информационно-аналитическая

(обучающихся) в группах спортивной подготовки	более 300 чел.	10%	справка, содержащая информацию из утвержденного государственного задания для учреждения
	более 500 чел.	20%	
	более 1000 чел.	30%	
2. Количество занимающихся (обучающихся) в группах физической подготовки	от 100 до 300 чел.	10%	информационно- аналитическая справка, содержащая информацию из сводных планов комплектования, утвержденных к бюджету на текущий год. Статистический отчет по форме 1-ФК для учреждения, не осуществляющего спортивную подготовку
3. Наличие более 1 вида спорта	наличие	10%	информационно- аналитическая справка
4. Специфика управления учреждением, осуществляющим дополнительную образовательную деятельность по спортивной подготовке, имеющим статус олимпийского резерва	наличие	10%	Статус олимпийского резерва определяется наличием наименования учреждения в Приказе Министерства спорта Российской Федерации об утверждении списка организаций, осуществляющих

			спортивную подготовку, соответствующих условиям использования в своем наименовании слова «олимпийский» или образованных на его основе слов и словосочетаний
5. Наличие сертифицированных спортивных объектов, внесенных во всероссийский реестр спортивных сооружений/отдельно стоящих зданий и сооружений/плоскостных спортивных сооружений	наличие	10%	информационно-аналитическая справка, выписка с баланса
6. Наличие спортивных объектов, требующих специального технического обслуживания/ Наличие сложного инженерно-технического оборудования, необходимого для полноценного (круглогодичного) функционирования объекта спорта/ Участие в реализации ВФСК «ГТО» по соглашению с учреждением, на базе которого создан центр тестирования по выполнению нормативов испытаний (тестов)	наличие	1,3	информационно-аналитическая справка

ВФСК «ГТО» / Организация мероприятий по подготовке спортивных сборных команд (как отдельная государственная работа)			
7. Особенности режима работы учреждения /деятельность отделений более чем в 15 МО/Реализация индивидуальных программ реабилитации и реабилитации инвалидов	наличие	1,1	информационно-аналитическая справка

Примечание:

\*подтверждающие документы предоставляются учреждением в виде информационно-аналитической справки со сведениями по состоянию на первое число месяца, в котором готовится информация для установления должностного оклада. Информация готовится не позднее чем за месяц до даты планируемого пересмотра должностного оклада.

По решению учредителя руководителю учреждения, имеющего большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

3.4 Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются учредителем в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы вверенного учреждения на основании соответствующего приказа учредителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера в пределах экономии по фонду оплаты труда в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Крым.

3.6. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании соответствующего приказа учредителя.

3.7. Выплаты стимулирующего характера заместителя руководителя учреждения устанавливается с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

3.8. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.9. Экономия фонда оплаты труда может быть использована на материальную помощь на основании личного заявления руководителя учреждения в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.

3.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Министерством спорта Республики Крым в кратности от 1 до 6 и устанавливается ежегодно на основании соответствующего приказа.

3.11. Несоблюдение установленного пунктом 3.10 настоящего Положения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения, а также иные основания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и трудовым договором, являются основаниями прекращения трудового договора с руководителем учреждения.

3.12. Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы работникам учреждений могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений Республики Крым, включенных в перечень, утвержденный Советом министров Республики Крым.

#### **IV. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих**

4.1. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, общеотраслевыми должностями руководителей, специалистов и служащих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (таблица 3).

Таблица 3

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер должностного
1	2	3
I группа	1 квалификационный уровень	10534
II группа	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	10731
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	10659
	2 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	10842
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	10759
	3 квалификационный уровень:	
при наличии высшего образования	10929	

	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	10856
	4 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	11041
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	10956
	5 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования	11139
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов	11069
	1 квалификационный уровень:	
	при наличии высшего образования и среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	11351
	2 квалификационный уровень	12055
	3 квалификационный уровень	12689
	4 квалификационный уровень	13675
	5 квалификационный уровень	14803
III группа	1 квалификационный уровень	15792
IV группа	2 квалификационный уровень	16778
	3 квалификационный уровень	17906

4.2. Должностной оклад заместителя руководителя структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5-15 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом VI настоящего Положения.

4.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом VII настоящего Положения.

#### **V. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

5.1. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, должностные оклады устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) (таблица 4).

*Таблица 4*

#### **Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

Разряд работ ЕТКС	Оклад, рублей
1 разряд	7738
2 разряд	8659
3 разряд	8808
4 разряд	8970
5 разряд	9132
6 разряд	9308
7 разряд	9577
8 разряд	9617

5.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом VI настоящего Положения.

5.3. Целью стимулирования качественного результата труда, повышения

эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом VII настоящего Положения.

## **VI. Компенсационные выплаты**

6.1. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

6.2. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.3. Решения о введении соответствующих надбавок принимаются учреждением с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

6.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

На момент введения новой системы оплаты труда всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда сохраняется ранее установленное повышение до окончания периода.

Работникам, которые используют в работе дезинфицирующие средства, а также работникам, которые заняты уборкой туалетов, сохраняется размер доплаты в абсолютном выражении, но не более действующего размера доплаты до момента введения новой системы оплаты труда.

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

6.5. Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

6.6. Доплата за работу в ночное время.

Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, размер выплачиваемой работнику доплаты за работу в ночное время не должен быть установлен в ином размере, руководителям учреждения при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать в них указанную доплату в размере 20% должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Руководителям учреждений при разработке локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, трудовых договоров рекомендуется:

- 1) устанавливать доплату сверх 20% работникам учреждений с учетом обеспеченности финансовыми ресурсами;
- 2) в случае увеличения размера доплаты сверх 20% устанавливать указанную доплату работнику индивидуально, но не более действующего размера доплаты за работы в ночное время до момента введения новой системы оплаты труда;
- 3) если после проведения в установленном порядке увеличения должностных окладов размер индивидуально установленной доплаты окажется менее 20% должностного оклада, то с этого времени размер доплаты устанавливается работнику на общих основаниях.

6.7. Работникам учреждения с их согласия может вводиться рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов) при условии, чтобы общая продолжительность работы не превышала установленную норму продолжительности рабочего дня. Доплата за разделение рабочего дня на части проводится за отработанное время в размере до 30 процентов должностного оклада, конкретный размер доплаты определяет руководитель учреждения по согласованию с представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Время внутрисменного, сменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым могут выплачиваться указанные доплаты, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

6.8. Руководители учреждений по согласованию с представительным органом работников могут устанавливать ненормированный рабочий день для водителей легковых и санитарных автомобилей с доплатой до 25 процентов должностного оклада. Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.9. Оплата труда работников, 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 частей заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.10. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.11. Для выполнения работ, связанных с временным расширением зоны обслуживания или увеличения объема работ оказываемых учреждением услуг,

учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **VII. Стимулирующие выплаты**

7.1. Установление надбавок к должностным окладам, ставкам работников учреждений, имеющих ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям, а также надбавки за наличие квалификационной категории (кроме тренерского состава) осуществляется в положениях об оплате труда работников учреждений согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Работникам учреждений рекомендуется устанавливать также следующие виды выплат стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда тренерского состава):

7.1.1 за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;

7.1.2 за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

7.1.3 за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавку за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы;

7.1.4 премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

7.2. Выплаты за качество выполняемых работ (надбавка за наличие квалификационной категории, премия за образцовое выполнение государственного задания). Выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.2.1. Надбавка за наличие квалификационной категории предусматривает включение повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам рекомендуется устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года или на более длительный срок, например, олимпийский цикл - 4 года.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не предполагает образование нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не рекомендуется учитывать при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой считается целесообразным складывать, а не перемножать.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки работы тренерского состава за высокие результаты работы.

Размер надбавок за наличие квалификационной категории по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы рекомендуется определять путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической тренерской (педагогической - для тренеров-преподавателей) нагрузки на повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры коэффициента квалификации тренеров (тренеров-преподавателей) и других специалистов (административно-управленческий и вспомогательный персонал) приведены в таблице 5.

*Таблица 5.*

**Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию**

Уровень квалификации	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Высшая квалификационная категория	до 0,8
Первая квалификационная категория	до 0,5
Вторая квалификационная категория	до 0,3

Надбавка за наличие квалификационной категории предусматривает включение коэффициента квалификации по должностям: спортсмен, спортсмен-инструктор и спортсмен-ведущий. Рекомендуется устанавливать надбавку в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания).

Рекомендуемые размеры коэффициентов приведены в таблице 6.

*Таблица 6*

**Рекомендуемые размеры**

**коэффициента квалификации для должностей спортсменов, спортсменов-инструктор, спортсменов-ведущий (к окладу)**

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований
До 1	До 1,5	До 2	До 3

Учреждениям, рекомендуется самостоятельно планировать и осуществлять мероприятия по повышению квалификации тренерского состава и других специалистов. Периодичность осуществления подготовки работников дополнительного образования и дополнительного профессионального образования рекомендуется следующая:

- для педагогических работников - не реже одного раза в три года;
- для специалистов, непосредственно участвующих в осуществлении дополнительной образовательной программе спортивной подготовки, но не являющихся педагогическими работниками, - не реже одного раза в четыре года;
- для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу, - не реже одного раза в пять лет.

7.2.2. Размер премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа в пределах фонда оплаты труда и выполнения государственного задания как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Рекомендуемые размеры премии за образцовое выполнение государственного задания установлены таблицей 7.

*Таблица 7*

**Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания**

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Рекомендуемые размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</b>
-----------------------------	---

за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания: «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	50 - 100%
за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	40 - 50%
за спортивные звания: - «Мастер спорта России международного класса»; - «Гроссмейстер России»; - «Мастер спорта СССР международного класса»; - «Гроссмейстер СССР»;	20 - 40%
за нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20 - 40%
за награды и звания: - Мастер спорта России; - медаль Петра Лесгафта; - медаль Николая Озерова; - Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации; - Благодарность Министра спорта Российской Федерации; - заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Крым.	10 - 20%

Применение размеров премий за образцовое выполнение государственного задания работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды Украины, определяется Федеральным законом от 21 июля 2014 года № 211-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в области физической культуры и спорта в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя».

7.2.3. Медицинским работникам учреждений сферы физической культуры и спорта Республики Крым устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым.

7.2.4. Водителям автотранспортных средств устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ (за опыт и достижения - за классность) к должностному окладу в следующих размерах: водителям II класса - 10%, водителям I класса - 25%. Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

Выплаты за качество выполняемых работ предлагается производить в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- за наличие положительных отзывов о работе;
- по итогам работы учреждения, например: занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений по профилю деятельности;
- за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);
- за выполнение учреждением государственного (муниципального) задания.

7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

7.3.1. Выплата за высокие результаты работы устанавливается за результативное участие в подготовке спортсмена в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных спортивных соревнованиях.

Выплаты за высокие результаты работы осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Рекомендуется устанавливать выплаты за высокие результаты работы к должностному окладу работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса как занимающегося в данном учреждении, осуществляющем спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

7.3.2. Выплата за интенсивность работы устанавливается работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр, в значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях:

тренерам (прежде всего первому тренеру), тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям по

адаптивной физической культуре, старшим тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре (далее – тренеры (тренеры-преподаватели), ранее участвовавшим в подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другое учреждение, осуществляющее спортивную подготовку в течение 4 лет после передачи спортсмена для дальнейшего прохождения в другое учреждение или же другому тренеру в том же учреждении;

заместителям руководителя учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, непосредственно отвечавших за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

иным специалистам (административно-управленческий и вспомогательный персонал), оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам, тренерам-преподавателям) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Работникам учреждений, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

Тренерам, осуществляющим дополнительную образовательную программу спортивной подготовки, устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах дополнительной образовательной программе спортивной подготовки по видам спорта.

В учреждениях физической культуры и спорта, имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слова «олимпийский», «паралимпийский», «сурдлимпийский» или образованные на их основе слова и словосочетания, устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 15 процентов.

7.3.3. Рекомендуемые размеры надбавки за интенсивность труда, которые устанавливаются работникам учреждений, осуществляющим дополнительную образовательную программу спортивной подготовки, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, приведены в таблице 8.

7.3.3.1. Тренерам (тренерам – преподавателям) - молодым специалистам, проявляющим профессиональную компетентность, ответственность, стремление к саморазвитию, осуществляющим дополнительную образовательную программу спортивной подготовки на начальном и

тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждении, осуществляющие дополнительную образовательную программу спортивной подготовки, в течение первых 4 лет надбавку за интенсивность к окладу (должностному окладу) рекомендовано устанавливать в размере не более 50 процентов. Размер надбавки устанавливается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Под молодым специалистом подразумевается сотрудник (тренер, тренер-преподаватель) в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее образование.

*Таблица 8*

**Рекомендуемые размеры надбавки за интенсивность труда**

<b>Показатель</b>	<b>Критерий</b>	<b>Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки</b>
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) Республики Крым, федеральных округов	1 - 3 места	до 40

Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках Республики Крым, первенствах Республики Крым, других официальных спортивных соревнованиях Республики Крым, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней	1 - 3 места	до 35
--	-------------	-------

7.3.4. Рекомендуемые размеры выплаты - премии за высокие результаты работы, установленные работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды), приведены в таблице 9.

*Таблица 9*

**Рекомендуемые размеры премии за высокие результаты работы  
(работникам за результативное участие в подготовке спортсмена  
команды))**

№ п/п	Статус официального спортивного	Занятое место или участие	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки зарботной	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы (для работников за подготовку и (или) участие
----------	---------------------------------------	------------------------------------	--	--

				тренерскому составу	руководителям и иным специалистами
<b>1. Официальные международные спортивные соревнования</b>					
1	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	До 20	до 10
		2-3	до 160	до 16	до 8
		4-6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2-3	до 100	до 10	до 5
		4-6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1

5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
<b>2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно</b>					
1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1

		участие	-	-	-
4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
<b>3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов</b>					
1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи);	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2

		участие	до 20	до 2	до 1
3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

Рекомендуемый размер коэффициента для члена сборной команды Республики Крым - 5%.

Коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение повышающего

коэффициента к должностному окладу члена спортивной сборной команды Республики Крым не образует нового оклада и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Спортсменам - членам сборной команды Республики Крым устанавливается повышающий коэффициент по результатам официальных международных спортивных соревнований дифференцированно.

Тренерскому составу предлагается также устанавливать выплаты - премии за высокие результаты работы в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки работы тренерского состава за высокие результаты работы, указанными в таблице 10.

Таблица 10

**Рекомендуемые критерии оценки работы тренерского состава за высокие результаты работы**

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за высокие результаты работы	Размер выплаты в % от оклада (должностного)
<b>Критерии оценки работы тренерского состава на спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки</b>		
1	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	10
2	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	10
<b>на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)</b>		
3	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
4	Передача спортсменов в училище олимпийского резерва (за каждого спортсмена)	20
5	Включение спортсменов в состав спортивных сборных команд Республики Крым (за каждого спортсмена)	20
6	Включение спортсменов в состав спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50

<b>на этапе совершенствования спортивного мастерства</b>		
7	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10
8	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее 80% зачисленных на этап подготовки)	20
9	Включение спортсменов в состав спортивных сборных команд Республики Крым (за каждого спортсмена)	5
10	Включение спортсменов в состав спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
11	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20

7.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.4.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать в целях укрепления кадрового состава учреждения, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет могут производиться работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и учреждениях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы приведены в таблице 11.

Надбавка за выслугу лет иным специалистам и служащим может выплачиваться в случае, если это предусмотрено локальным нормативным актом учреждения, за счет экономии фонда оплаты труда.

*Таблица 11*

**Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы**

<b>Показатель</b>	<b>Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной</b>
Свыше 3 лет	10
Свыше 10 лет	20
Свыше 20 лет	30

**7.5. Премияльные выплаты по итогам работы**

7.5.1. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей государственного (муниципального) задания;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и т.д.);
- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

Премирование работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премияльные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премииальные выплаты по итогам работы рекомендуется осуществлять за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

При премировании работников следует руководствоваться такими принципами, как:

Объективность размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

прозрачность - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

## **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители учреждений несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Крым.

8.2. По должностям служащих (профессиям рабочих), кроме заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений, размеры окладов устанавливаются по решению руководителей учреждений, но не больше, чем оклады руководителей учреждений.

## **IX. Переходные положения**

Устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждения, при условии сохранения

объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **Х. Выплаты социального характера**

Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление). Порядок и условие осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление), устанавливаются локальными нормативными актами учреждения или в коллективных договорах с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение 5  
к коллективному договору

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО ЛЕГКОЙ  
АТЛЕТИКЕ №1» (далее ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1»)**

### **1. Общие Положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании и материальном стимулировании работников ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1» (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством Российской Федерации,

Республики Крым и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1».

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работу, так и по совместительству.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад, надбавки и доплаты к нему.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1» за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.5. Премирование и материальное стимулирование работников ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1» осуществляется при наличии средств в пределах выделенных ассигнований, за счет экономии фонда заработной платы и производится на основании приказа директора ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1».

1.6. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

1.7. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

## **2. Виды премий и источники выплаты премий**

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование, а также награждение почетными грамотами, дипломами и благодарственными письмами.

2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а так же распоряжениями непосредственного руководителя.

2.3. Премирование может осуществляться в отношении работников ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1»:

- по итогам работы за год;
- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за полугодие;
- по итогам работы за 9 месяцев;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками,
- знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- за подготовку и проведение на высоком профессиональном уровне различных мероприятий, соревнований, конкурсов, турниров и т.д.;
- за высокие показатели воспитанников по итогам различных мероприятий, соревнований, фестивалей, смотров, конкурсов, и т.д. с учетом ранга мероприятий;
- творческий поиск в своей работе, нестандартность и оригинальность принятых решений;
- активную работу по взаимодействию со сторонними организациями и расширение спортивных связей;
- сохранение и приумножение материально – технической базы;
- подготовку и проведение семинарских занятий, практикумов различного уровня;
- выполнение на высоком профессиональном уровне работ, являющихся социальным заказом населения;
- выполнение дополнительной работы сверх своих функциональных обязанностей, стабильное соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка. Инструкции по охране жизни и здоровья спортсменов;
- активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году, аттестации;
- систематическое выполнение общественной работы;
- качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, по результатам проведенных государственными органами проверок.
- работа в течение года без больничных листов;
- качественное проведение субботников;
- переработка часов во время подготовки и проведения соревнований;

### **3. Размеры премий**

3.1. Премирование работников учреждения осуществляется при

наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности предприятия.

3.2. Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника директором учреждения в твердой сумме или в процентах от заработной платы.

#### **4. Материальная помощь**

4.1. Работникам ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1» в пределах выделенного фонда оплаты труда оказывается материальная помощь. Размер материальной помощи устанавливается комиссией (при наличии экономии средств оплаты труда) в соответствии с их заявлениями.

4.2. Размер материальной помощи определяется для каждого работника комиссией по распределению стимулирующих выплат учреждения в твердой сумме.

4.3. Работникам ГБУ ДО РК «СШОР по легкой атлетике №1», при наличии экономии средств оплаты труда, выплачивается:

- Материальная помощь к отпуску (единовременная выплата);
- Материальная помощь на оздоровление;
- В связи с чрезвычайными обстоятельствами - материальная помощь при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества;
- Материальная помощь может быть выплачена в связи с юбилеем 50, 55, 60 лет и старше, свадьбой, рождением ребенка;
- Стаж непрерывной работы в школе (круглая дата - 20, 25, 30, 35, 40, 45 лет);
- В связи с тяжелым материальным положением работников в следствие семейных обстоятельств;

4.4. Приказ о выплате материальной помощи подготавливается в установленном порядке и утверждается руководителем.

#### **5. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий**

5.1. Премирование работников учреждения производится на основании приказа директора, устанавливающий размер премии каждому работнику.

5.2. Размер премии, начисляемые одному работнику максимальными размерами не ограничивается.

5.3. Каждый работник премируется в зависимости от личного вклада.

5.4. Премия, выплачиваемая по настоящему Положению, учитывается при исчислении средней заработной платы.

5.5. В случае не удовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства, совершения иных нарушений, руководитель имеет право выплатить частично или полностью не начислить работнику текущую премию.

5.6. Полное или частичное начисление текущей премии производится на основании приказа директора с обязательным указанием причин.

5.7. Выплата текущей премии может осуществляться в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

5.8. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера учреждения.

## **6. Заключительные Положения**

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

6.2. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

6.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников.

6.4. Настоящее Положение действует с момента подписания и может быть пересмотрено по требованию одной из сторон его подписавших.

Всего пронумеровано, прошнуровано,

скреплено печатью

*BS*

Директор



Н.В. Белуха

"

*05*

"

*08*

20

*24* г.

