

Директор МАУ ДО «КСШ»

Дылгыров А.Н. *Дылгыров А.Н.*



«07» марта 2023 г.

Председатель первичной профсоюзной организации

Бареева Е.Р. *Бареева Е.Р.*

«07» марта 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»
по регулированию социально-трудовых отношений

на период 2023-2026гг.



Закл. Захарова В.В.

Содержание

№ п/п	Разделы коллективного договора:	Стр.
1	Общие положения	3-4
2	Трудовой договор	4-7
3	Оплата труда работников	8-9
4	Рабочее время и время отдыха	9-12
5	Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров	12-13
6	Охрана труда и здоровья	13-15
7	Социальные льготы и гарантии	15
8	Пенсионное обеспечение	15
9	Гарантии профсоюзной деятельности	17
10	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	17

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Кяхтинская спортивная школа» (далее МАУ ДО «КСШ»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАУ ДО «КСШ» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

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

работодатель, в лице директора МАУ ДО «КСШ» Дылгырова Альберта Николаевича.

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

1.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о материальном стимулировании работников;
- другие локальные нормативные акты.

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.7. **Работодатель:**

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

➤ - соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

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

1.8. **Профсоюзный комитет обязуется:**

- содействовать эффективной работе МАУ ДО «КСШ»;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

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

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

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАУ ДО «КСШ» расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации автономного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора: стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ; ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, органом по труду администрации МКУ Администрации МО «Кяхтинский район», профсоюзом. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2. 1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Работодатель формирует в электронном виде и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ в индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ ст.66.1 ТК РФ. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- в отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов;
- запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации;
- при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем;
- в случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку;

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

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

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.57 ТК РФ).

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

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

2.1.3. Трудовой договор с работниками учреждения заключается:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ).

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

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой

договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок, (часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Срочный трудовой договор заключается (ст. 59 ТК РФ):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (коллективным договором, трудовым договором) сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

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

2.3. Учреждение устанавливает:

- заработную плату работников в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;
- структуру управления деятельностью Муниципального автономного учреждения
- штатное расписание и должностные обязанности работников.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных условий трудового договора сторонами заключается в письменной форме.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только на новый год, в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение спортивных программ и т.д.) При этом работник продолжает работать без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебно - тренировочного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

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

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором учреждения.

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

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

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

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

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

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

III. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1 Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников МАУ ДО «КСШ» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и действующими нормативными документами органов

муниципального самоуправления.

3.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы.

3.1.3. Заработная плата выплачивается работникам на расчетный счет банка, указанный в заявлениях работника, не реже двух раз в месяц, за I половину 25 числа расчетного месяца, за II половину 10 числа месяца, следующего за расчетным согласно отработанному времени, расчетный лист выдается на руки.

3.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение № 1) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с уровнями ПКГ;
- доплаты за выполнение работ, связанных с учебно-тренировочным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, (Приложение № 1) локальными нормативными актами учреждения.

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

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

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

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

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

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

3.2.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя ст. 236 ТК РФ.

3.2.4. Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников.

3.2.5. Выплату денежных премий работникам за результаты труда в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников. (Приложение № 4)

3.2.6. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда,

принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.7. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Ст. 153 ТК РФ.

3.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

3.4. За счет средств стимулирующего фонда учреждения обеспечить МРОТ младший обслуживающий персонал, учебно-вспомогательный персонал. Выплата является гарантированной.

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

3.6. Профсоюз:

3.6.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

3.6.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

3.6.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени в МАУ ДО «КСШ» согласно Трехстороннему соглашению по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2023-2026 г. отрасли определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором.

4.1.2. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом РФ.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.91 ТК РФ.

При установлении, в соответствии с пунктом 5 ст.348.1 ТК РФ, особенностей режима рабочего времени спортсменов, тренеров рекомендовать устанавливать продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю. При работе по совместительству – до 18 часов.

4.1.3. Для директора и заместителя директора МАУ ДО «КСШ» устанавливается следующий режим рабочего времени:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным - воскресенье;

- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов, в субботу продолжительность рабочего времени сокращается на 2 часа;

- время начала работы - 8.30, время окончания работы -16.30;
- перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 продолжительностью 60 минут в течение рабочего дня.

Инструкторам - методистам МАУ ДО «КСШ» устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота воскресенье;
- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 20 минут;
- время начала работы - 8.30, время окончания работы -16.50 ч;
- перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 продолжительностью 60 минут в течение рабочего дня.

Технический персонал, рабочий по ремонту, и вахтер 5 рабочих дней неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье. Продолжительность 8 часов в день исходя из этого нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Время начала и окончания рабочего времени и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

- -начало работы- 8:00 (понедельник, пятница);
- -переез на обед – 12:00- 13:00;
- - окончание рабочего времени 17:15 (понедельник - четверг);
- -окончание рабочего времени 16:00 (пятница).

4.1.4.Тренерам - преподавателям устанавливается шестидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю. Тренерский - педагогический состав Учреждения работает в соответствии с расписанием учебно - тренировочных занятий, календарным планом спортивных мероприятий.

Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом норм часов тренерской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа тренера - преподавателя:

- индивидуальная работа с обучающимися,
- научная,
- исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планам:
- методическая,
- подготовительная, организационная,
- диагностическая,
- работа поведению мониторинга,
- работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами,
- участие в работе коллегиальных органов управления учреждения.

4.1.5.Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 3,5 часов в день.

4.1.6.Работникам разрешается работа по внутреннему совместительству только при условии согласования с работодателем, в случае, если такая работа не будет препятствовать выполнению трудовой функции по основному месту работы.

4.1.7.Для работников (кроме тренеров-преподавателей, спортсменов-инструкторов и сторожей, которые работают по расписанию и графику) продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При совпадении предпраздничного рабочего дня с пятницей, рабочий день сокращается еще на 1 час.

4.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.1.9 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.10 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней предоставляется тренерам - преподавателя, инструктору-методисту в соответствии с Отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между министерством спорта и молодежной политики республики Бурятия и Бурятской республиканской территориальной общественной организацией общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2021-2023г.г.

4.1.11 По распоряжению Работодателя отдельная категория работников (заместители директора учреждения, инструктор-методист) может при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

За особый режим работы - ненормированный рабочий день - предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней: директору и заместителям директора учреждения.

4.1.12 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.14 В летний период обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (ремонт, работа на территории, охрана учреждения в пределах установленного им рабочего времени. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ.

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

➤ при рождении ребенка в семье, регистрации брака работника (детей работника) - до 5 календарных дней;

➤ для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 7 календарных

дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;
- для проводов детей в армию - до 3 дней;
- на похороны близких родственников - до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;
- женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней в году;

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

У. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

5.1.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения ст. 180 ТК РФ.

5.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. В соответствии со статьёй 179 при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе предоставляется лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

Преимущественное право оставления на работе имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

5.3 *Стороны пришли к соглашению о том, что:*

5.3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.3.2 Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.4 *Работодатель обязуется.*

5.4.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.4.2. Организовать повышение квалификации тренерско- педагогического состава не реже, чем один раз в пять лет.

5.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме ст. 177 ТК РФ.

5.4.4. Организовать проведение аттестации тренеров - преподавателей в соответствии с Положением о порядке аттестации тренеров – преподавателей и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. 1.*Работодатель обязуется:*

6.1.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья

детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного - тренировочного года.

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

6.1.4. На время приостановки работ в организации органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

6.1.10. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

6.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230 ТК РФ).

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

6.1.13. «Исходя из положений ст. 8, 22, 41 ТК РФ предоставить 2 выходных дня работникам, прошедших вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) с сохранением зарплаты после каждого этапа вакцинации (первый выходной день – день вакцинирования, второй выходной день – следующий день после вакцинирования).

6.1.14. Согласно ст. 212 ТК РФ проводится «Специальная оценка условий труда».

6.1.15. Согласно ст. 218 ТК РФ проводится «Оценка уровня профессиональных

рисков».

6.2 Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1 Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством (избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда).

6.2.2 Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год.

6.2.3 Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.2.4 Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.5 Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7. 1. Стороны подтверждают, что:

7.1.2. Обеспечение прохождения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников учреждения с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.2. Стороны договорились, что работодатель:

7.2.1. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.2.2. Выплачивает работникам премии согласно Положению о премировании работников.

VIII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

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

8.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

Работодатель своевременно предоставляет в Пенсионный фонд информацию о работниках учреждения, которым необходимо начать выплаты государственной пенсии.

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

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1 Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и

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

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.83,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.3 Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников.

Предусматривают возможность установления надбавок работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной надбавки определяется в Положении об установлении доплат и надбавок образовательного учреждения и (или) закрепляется в коллективном договоре.

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

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

9.6 Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10. 1.Стороны договорились, что:

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

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

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

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

10.1.5. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки работодатель и профком создает совместную комиссию на паритетной основе.

10.1.6.Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Директор МАУ ДО «КСШ»
_____ А.Н.Дылгыров
« ____ » _____ 2023г.

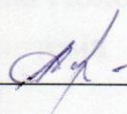
Председатель Первичной
профсоюзной организации
_____ Е.Р.Бареева
« ____ » _____ 2023г.

Приложение № 1
К коллективному договору
« ____ » _____ 2023г

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КЯХТИНСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»

Согласованно:

Начальник отдела физической культуры, спорта и молодежной политики АМО «Кяхтинский район»

 Доржиев Ц.Н.

Утверждаю:

Приказ № 10 от 26 января 2023 г

Директор МАУ ДО «Кяхтинская спортивная школа»
Дылгыров А.Н.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «КЯХТИНСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (далее Положение), разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 30.04.2021 г. № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» приказа министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия от 16 декабря 2022 года № 379 об утверждении Положения о системе оплаты труда педагогических работников организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия, и утверждении изменений, которые вносятся в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия, утвержденное приказом Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия от 21.06.2018 № 730,

1.2. Настоящее Положение регулирует систему оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Кяхтинская спортивная школа» (далее учреждение), подведомственного Администрации муниципального образования «Кяхтинский район».

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением, трудовым договором.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных [постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 N 387 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях"](#);

4) приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры спорта»;

5) мнения выборного органа профсоюза работников.

6) приказа Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации»;

7) федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта;

8) рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений Республики Бурятия.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Работникам, зарплата которых за полностью отработанный месяц меньше МРОТ, устанавливается доплата до МРОТ. Доплата до МРОТ рассчитывается к зарплате, начисленной за истекший календарный месяц, пропорционально фактически отработанному времени.

Заработная плата (оплата труда) работников определяется исходя из:

-окладов (должностных окладов);

-выплат компенсационного характера;

-выплат стимулирующего характера.

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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

2.3. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), профессиональных стандартах, приказе Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 N 999 "Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации".

2.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в МАУ ДО «Кяхтинская спортивная школа» из республиканского и местного бюджетов, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебно-тренировочный процесс в организациях, состоит из фонда оплаты труда тренерско-преподавательской деятельности и составляет не менее 60 процентов фонда оплаты труда педагогических работников (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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

Перечень должностей учреждений, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу, установлен в приложении N 2 к настоящему Положению.

2.5. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах установленного фонда оплаты труда. Размеры компенсационных выплат и

порядок их установления определяются руководителем учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

Работникам учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

а) районные коэффициенты (20%)

б) процентные надбавки за стаж работы в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях (30%).

2.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по согласованию с учредителем в пределах фонда оплаты труда учреждения и устанавливаются в процентах к должностному окладу работника.

Объем стимулирующих выплат может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлении дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

Размер выплаты тренерам - преподавателям выплачивается в соответствии с Приложением №7 к Положению. Размер выплаты тренерам - преподавателям за подготовку спортсменов может суммироваться за достижение спортивных результатов в различных соревнованиях и зависит от показанного спортсменом спортивного результатом и от уровня спортивного мероприятия, но не может превышать в сумме за каждого спортсмена:

В личных или индивидуальных олимпийских дисциплинах по олимпийским видам спорта, а также в неолимпийских дисциплинах олимпийского вида спорта, в котором разыгрывается более 30 комплектов медалей на Олимпийских играх:

- Официальные международные спортивные соревнования – 150 %;

- Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования - 50 %.

В парных, групповых, командных олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах видов спорта:

- Официальные международные спортивные соревнования 150 %;

- Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования – 50 %.

Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта:

- Официальные международные спортивные соревнования 150 %;

- Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования – 50 %.

В парных, групповых, командных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах:

- Официальные международные спортивные соревнования 150 %;

- Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования – 50 %.

Размер выплаты тренерам за подготовку спортсменов может

увеличиться, в случае если спортсмен улучшил результат.

2.7. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.7.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

- За качество спортивной подготовки;
- За призовые места в официальных спортивных соревнованиях;

Стимулирующие выплаты тренеру - преподавателю за подготовку спортсмена назначаются на основании приказа директора учреждения с учетом достигнутых результатов согласно протокола соревнований либо выписки из протокола соревнований установленного образца. Определение размера выплат осуществляется согласно приложению № 7.

Выплата устанавливается с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсмен показал результат на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется в течение одного года.

Выплата устанавливается при условии непосредственной тренерской работы со спортсменом не менее 6 месяцев на момент показания результата.

Закрепление спортсмена за тренером определяется локальным актом учреждения.

Если в период действия установленной выплаты, спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое отчисление срока его действия.

Надбавка тренеру-преподавателю и иным специалистам, ранее участвующим не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях.

При переходе спортсмена к другому тренеру-преподавателю тренер - преподаватель, ранее участвовавший не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, в течение 4 лет с момента достижения спортсменом результатов имеет право на выплату согласно приложению №6 к настоящему Положению.

Тренер - преподаватель и иные специалисты, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на стимулирующую выплату в течение 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, а также на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными исполнительными органами и исполнительными органами субъектов Российской Федерации, при достижении спортсменом результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

2.7.2. Надбавка за выслугу лет.

Выплата за выслугу лет осуществляется согласно приложению N 3 к настоящему Положению.

В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включается период работы в

учреждениях и (или) периоды работы по аналогичной специальности (профессии) с учетом профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей (работ) в других организациях, учреждениях, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Под аналогичными специальностями (профессиями) понимается выполнение работ с аналогичными трудовыми функциями и квалификационными требованиями в иных организациях и учреждениях, установленными Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

2.7.3. Надбавка за почетные звания.

Выплата за почетные звания устанавливаются согласно приложению N 4 к настоящему Положению. При наличии двух и более почетных званий или ученых степеней, выплаты производятся по почетному званию, имеющему более высокую степень.

2.7.4. Надбавка за квалификацию.

Тренеру - преподавателю, инструктору-методисту устанавливается надбавка за квалификацию согласно приложению N 5 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным категориям, званиям.

2.7.5. Выплата за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается согласно локального акта учреждения. Размер выплаты определяется на основе объективной оценки результата его труда согласно утвержденным критериям. Размер выплаты утверждается приказом учреждения.

2.7.6. Премирование по итогам работы.

Размеры и условия премирования работников учреждения устанавливаются локальным актом учреждения, утверждаемым руководителем учреждения. Премирование работников учреждения производится по согласованию с учредителем в рамках утвержденного фонда оплаты труда.

2.7.7. Тренерам-преподавателям и инструкторам-методистам организаций, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 процентов для должностей основного персонала согласно локальному акту организации.

2.7.8. Надбавка тренеру-преподавателю, осуществляющему спортивную подготовку за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, устанавливается в размере до 10 процентов согласно локальному акту организации.

2.7.9. Выплата тренерам и иным специалистам, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, установить стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере до 10

процентов согласно локального акта учреждения.

2.7.10. Выплата тренеру-преподавателю за подготовку спортсмена спортивной сборной команды Российской Федерации по виду спорта устанавливается локальным актом организации. Размер выплаты определяется согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя.

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя включает должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.2. Должностные оклады руководителя, его заместителя устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода и могут пересчитываться на основании обращения руководителя учреждения, но не более 1 раза в год.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$O = ЗП_{ср} \times H \times K$, где:

O – должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП_{ср} – среднемесячная заработная плата работников, руб.;

H – коэффициент, устанавливаемый нормативным актом учредителя в размере от 1 до 3;

K – корректирующий коэффициент, устанавливаемый в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, до 1,1 раз.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие компенсационные выплаты.

$ЗП_{ср} = ФОТ / \text{Числ.} \times n$, где:

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, рассчитанный без выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж, и других выплат компенсационного характера;

Числ. – среднесписочная численность работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, в среднем за год;

n – количество месяцев в году.

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю учреждения.

Если учреждение функционировало менее года до момента определения

должностного оклада руководителя учреждения, то при расчете используются данные за фактически отработанное время.

Во вновь созданном учреждении среднемесячная заработная плата работников определяется по утвержденному фонду оплаты труда и утвержденной штатной численности.

3.3. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений, его заместителю в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.5. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю, его заместителю устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения.

Размер стимулирования заместителя руководителя учреждения устанавливается в % от оклада, данный размер не должен превышать 80% фонда стимулирования руководителя.

Надбавка за квалификацию руководителю, заместителю руководителя устанавливается надбавка за квалификацию согласно приложению N 5 к настоящему Положению.

3.6. В случае если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер стимулирующих выплат руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

IV. Условия оплаты труда тренеров-преподавателей организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки

4.1. Заработная плата тренеров – преподавателей определяется исходя из:

1. Должностного оклада;
2. Норматива оплаты труда за подготовку;
3. Стимулирующих выплат;
4. Компенсационных выплат.

Заработная плата тренеров – преподавателей определяется по формуле:

$$\text{Зпл} = \text{ДО} + \text{НОТ1} + \dots + \text{НОТn} + \text{ДО} * \text{СВ1} + \dots + \text{ДО} * \text{СВn} + \text{Вкх}, \text{ где}$$

Зпл – заработная плата тренера - преподавателя, руб.;

НОТ1, ...n – норматив оплаты труда за подготовку спортсмена.

Норматив оплаты труда устанавливается тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной

подготовки, в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, а также образовательными общеразвивающими программами (для спортивно-оздоровительного этапа).

Норматив учитывает тренерско - преподавательскую работу, выполняемую тренером - преподавателем выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы. Норматив является обязательной базовой выплатой, не образует новый оклад.

Норматив определяется по следующей формуле:

$$\text{НОТ}_{1, \dots n} = (\text{ДО} / 18) * \text{ФЧ} * (\text{K}_1 * \text{N}_1 + \dots + \text{K}_n * \text{N}_n) * 100 / \text{ДО} / 100,$$

где:

ДО – должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе (приложение №1);

18 час – ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерско – преподавательской работы в неделю, час;

ФЧ - количество часов в неделю, установленных в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, и образовательных общеразвивающих программам (для спортивно- оздоровительного этапа) час.; $\text{K}_1, \dots$ и - количество спортсменов, зачисленных на этап спортивной подготовки, человек; $\text{N}_1, \dots$ п - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена на этапе спортивной подготовки, % (приложение №5 к настоящему Положению); $\text{CB}_1, \dots$ п - стимулирующие выплаты, %; Вкх - выплаты компенсационного характера.

$\text{Вкх} = \text{KB}_1 * (\text{ДО} + \text{НОТ}_1 + \dots + \text{НОТ}_n + \text{ДО} * \text{CB}_1 + \dots + \text{ДО} * \text{CB}_n) + \dots + \text{KB}_n * (\text{ДО} + \text{НОТ}_1 + \dots + \text{НОТ}_n + \text{ДО} * \text{CB}_1 + \dots + \text{ДО} * \text{CB}_n)$, где: $\text{KB}_1, \dots$ п - компенсационные выплаты, %.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с разделом №2 настоящего Положения.

4.2. Тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и образовательные общеразвивающие программы (спортивно-оздоровительный этап), устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-преподавательской работы 18 часов в неделю.

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.

4.3. бъем тренерско-преподавательской нагрузки определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (года) и устанавливается локальным актом организации.

Объем тренерско-преподавательской нагрузки, установленный на

начало учебно-тренировочного периода (года), не может быть изменен до его окончания по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерско-преподавательской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет тренера-преподавателя в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерско-преподавательской нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки для тренеров - преподавателей определяется в соответствии с требованиями нормативных правовых актов федерального органа исполнительной в сфере физической культуры и спорта.

4.4. Допускается одновременная работа двух тренеров-преподавателей, а также иных специалистов, осуществляющих обучение по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими тренерами-преподавателями (старшими тренерами-преподавателями) с учетом специфики избранного вида спорта, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

4.5. При бригадном методе работы заработная плата тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку с одним и тем же контингентом спортсменов, начисляется пропорционально отработанному времени на этапе спортивной подготовки, в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки.

4.6. В связи с производственной необходимостью (временное отсутствие тренера-преподавателя, участие в спортивных мероприятиях и иных случаях) с письменного согласия тренера-преподавателя допускается проведение учебно - тренировочных занятий по программам спортивной подготовки одновременно со спортсменами из разных групп (этапов спортивной подготовки) при условии не превышения разницы в уровне подготовки спортсменов двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, в командных игровых видах спорта - трех спортивных разрядов и (или) спортивных званий; единовременной пропускной способности спортивного сооружения; обеспечения требований по соблюдению техники безопасности.

4.7. Оплата труда тренера должна быть пересмотрена на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами, увеличение (уменьшение) числа спортсменов и другое).

V. Условия оплаты труда инструктора-методиста (старшего инструктора- методиста) организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки.

5.1. Заработная плата инструктора-методиста организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки определяется исходя из должностного оклада (приложение №1 к настоящему Положению), стимулирующих выплат, компенсационных выплат.

5.2. Заработная плата определяется по формуле:

$Зпл = ДО + ДО * СВ1 + ... + ДО * СВп + Вкх$, где:

Зпл - заработная плата, руб.;

ДО - должностной оклад;

СВ1,... п - стимулирующие выплаты, %;

Вкх - выплаты компенсационного характера.

$Вкх = КВ1 * (ДО + ДО * СВ1 + ... + ДО * СВп) + ... + КВп * (ДО + ДО * СВ1 + ... + ДО * СВп)$, где:

КВ1,... п - компенсационные выплаты, %.

5.3. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера инструктору-методисту производятся в соответствии с разделом №2 настоящего Положения.

Заработная плата инструктора-методиста не может быть меньше средней заработной платы тренера – преподавателя, рассчитанной на основании тарификации на 1 января текущего года.

VI. Иные вопросы оплаты труда

6.1. В пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременная выплата к отпуску и материальная помощь в размерах и на условиях, установленных коллективным договором, соглашением или иным локальным актом учреждения на основании личного заявления работника.

VII. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание организации утверждается руководителем и согласовывается с учредителем Главой – Руководителем Администрации МО «Кяхтинский район». При создании учреждения штатное расписание согласовывается с Министерством экономики Республики Бурятия, Министерством финансов Республики Бурятия, Первым Заместителем Председателя Правительства Республики Бурятия.

7.2. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о введении новой системы оплаты труда в учреждении необходимо руководству учреждений уведомить работников за два месяца.

7.3. За нарушение требований, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, руководитель учреждения несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы
по группам работников

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый должностной оклад (руб.)
Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта			
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта 2 уровня	2 квалификационный уровень	Инструктор - методист физкультурно-спортивных организаций	9252
ПКГ Должностей работников физической культуры и спорта 2 уровня	2 квалификационный уровень	Тренеры	9252
Оклады по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих			
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, вахтер	8329
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8365

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К АДМИНИСТРАТИВНО-
УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ

№ п/п	Наименование должности
I.	Административно-управленческий персонал
1.1.	Директор
1.2.	Заместитель директора
II.	Основной персонал
2.1.	Инструктор - методист физкультурно-спортивных организаций
2.2.	Тренер
III.	Вспомогательный персонал
3.1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3.2.	Уборщик служебных помещений
3.3.	Вахтер

Приложение №3
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

Надбавка за выслугу лет

№ п/п	Наименование выплаты	Размер в % к должностному окладу
1.	Стаж работы от 1года до 5лет	6
2.	Стаж работы от 5 до 10лет	9
3.	Стаж работы от 10 до 15лет	12
4.	Стаж работы свыше 15лет	19

Приложение №4
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

Надбавки за почетные звания

№ п/п	Наименования почетного звания	Размер в % к должностному окладу
1.	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации	50
2.	Заслуженный мастер спорта России	50
3.	Заслуженный мастер спорта СССР	50
4.	Заслуженный тренер России	50
5.	Заслуженный тренер СССР	50
7.	Почетный спортивный судья России	30
8.	Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации	30
9.	Ведомственные награды и звания Российской Федерации	20
10.	Государственные награды в области спорта Республики Бурятия	5
11.	Ведомственные звания Республики Бурятия	3
12.	Ученая степень «кандидат наук»	30
13.	Ученая степень «доктор наук»	50

Приложение №5
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

Надбавка за квалификацию

№ п /п	Наименование выплаты	Размер в % к должностному окладу
1.	Высшая квалификационная категория	30
2.	Первая квалификационная категория	20
3.	Вторая квалификационная категория	10

Приложение №6
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

Норматив
Оплаты труда тренера за подготовку одного спортсмена на этапах
спортивной подготовки по группам видов спорта.

Этап спортивной подготовки спортсменов	Продолжительность этапов (в годах)	Норматив оплаты труда за подготовку одного спортсмена, %	
		группы видов спорта	
		I	II
Высшее спортивное мастерство	без ограничений	15	12
Совершенствование спортивного мастерства	без ограничений	10	9
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 3 лет	4	3
	свыше 3 лет	6	5
Начальной подготовки	до года	1,8	1,5
	свыше года	2,5	2,1
Спортивно-оздоровительный этап		1,8	1,5

Приложение №7
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

Размер выплаты тренерам за подготовку спортсмена от должностного
оклада в зависимости от показанного спортсменом спортивного
результатом.

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер выплаты (в процентах)
			Тренер
1	2	3	4
В личных или индивидуальных олимпийских дисциплинах по олимпийским видам			

спорта, а также в неолимпийских дисциплинах олимпийского вида спорта, в котором разыгрывается более 30 комплектов медалей на Олимпийских играх			
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	до 150
		2 - 3	до 140
1.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	до 100
		2 - 3	до 90
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	до 70
		2 - 3	до 60
1.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 70
		2 - 3	до 60
1.5	Этапы Кубка мира	1	до 60
		2 - 3	до 50
1.6	Первенство мира	1	до 45
		2 - 3	до 40
1.7	Первенство Европы	1	до 45
		2 - 3	до 40
2. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
2.1	Чемпионат России	1	до 50
		2 - 3	до 30
2.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 50
		2 - 3	до 30
2.3	Первенство России (среди молодежи)	1	до 50
		2 - 3	до 30
2.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	до 25
		2 - 3	до 15
2.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	до 35
		2 - 3	до 20
2.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	до 30
		2 - 3	до 25
2.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (СФО, ДФО)	1	до 20
		2 - 3	до 10
2.8	Чемпионат СФО, ДФО	1	до 40
		2 - 3	до 20
2.9	Первенство СФО, ДФО	1	до 20
		2 - 3	до 15
2.10	Всероссийские турниры	1	до 15
		2 - 3	до 10
В парных, групповых, командных олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах видов спорта			
3. Официальные международные спортивные соревнования			
3.1	Летние и зимние Олимпийские	1	до 150

	игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	2 - 3	до 140
		4 - 6	до 100
3.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	до 100
		2 - 3	до 90
		4 - 6	до 80
3.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	до 70
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 50
3.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 70
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 50
3.5	Этапы Кубка мира	1	до 60
		2 - 3	до 50
		4 - 6	до 40
3.6	Первенство мира	1	до 60
		2 - 3	до 50
		4 - 6	до 40
3.7	Первенство Европы	1	до 50
		2 - 3	до 45
		4 - 6	до 30
4. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
4.1	Чемпионат России	1	до 50
		2 - 3	до 30
		4 - 6	до 20
4.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 50
		2 - 3	до 30
		4 - 6	до 20
4.3	Первенство России (среди молодежи)	1	до 40
		2 - 3	до 30
		4 - 6	до 20
4.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	до 25
		2 - 3	до 20
		4 - 6	до 15
4.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	до 35
		2 - 3	до 20
		4 - 6	до 15
4.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	до 30
		2 - 3	до 25
		4 - 6	до 15
4.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (СФО, ДФО)	1	до 20
		2 - 3	до 10
4.8	Чемпионат СФО, ДФО	1	до 42
		2 - 3	до 15
4.9	Первенство СФО, ДФО	1	до 20
		2 - 3	до 15
4.10	Всероссийские соревнования	1	до 15

		2 - 3	до 10
Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
5.Официальные международные спортивные соревнования			
5.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	до 150
		2 - 3	до 140
		4 - 6	до 130
5.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	до 100
		2 - 3	до 90
		4 - 6	до 80
5.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	до 50
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 30
5.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 70
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 50
5.5	Первенство мира	1	до 60
		2 - 3	до 50
		4 - 6	до 35
5.6	Первенство Европы	1	до 50
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 25
5.7	Чемпионат России	1	до 35
		2 - 3	до 35
		4 - 6	до 25
5.8	Первенство России (среди молодежи), финал Спартакиады молодежи России	1	до 35
		2 - 3	до 35
		4 - 6	до 25
5.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ	1	до 30
		2 - 3	до 30
		4 - 6	до 20
5.10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат СФО, ДФО первенство СФО, ДФО	1	до 20
		2-3	до 20
5.11.	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав сборной молодежный состав сборной юношеский состав сборной	1	до 50
		2-3	до 20
		2-3	до 40
В парных, групповых, командных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			
6. Официальные международные спортивные соревнования			
6.1	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	до 90
		2-3	до 75
		4-6	до 60
6.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал),	1	до 80
		2-3	до 75

	Европейские игры	4-6	до 60
6.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	до 60
		2-3	до 50
		4-6	до 40
6.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 75
		2-3	до 60
		4-6	до 50
6.5	Этапы Кубка мира	1	до 60
		2-3	до 50
		4-6	до 40
6.6	Первенство мира	1	до 30
		2-3	до 25
		4-6	До20
6.7	Первенство Европы	1	до 25
		2-3	до 20
		4-6	до 15
7. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
7.1	Чемпионат России	1	до 50
		2-3	до 40
		4-6	до 30
7.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 40
		2	до 25
		3	до 15
7.3	Первенство России (среди молодежи)	1	до 40
		2-3	до 35
		4-6	до 25
7.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	до 25
		2-3	до 15
		4-6	до 10
7.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	до 35
		2-3	до 25
		4-6	до 15
7.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	до 10
		2-3	до 5
		4-6	до 3
7.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (СФО, ДФО)	1	до 35
		2-3	до 25
7.8	Чемпионат СФО, ДФО	1	до 40
		2-3	до 40
7.9	Первенство СФО, ДФО	1	до 35
		2-3	до 35

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

Размер выплаты тренеру – преподавателю и иным специалистам, ранее
участвующим не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких
результатов в официальных спортивных соревнованиях

Год тренировки	Тренер-преподаватель, %	Иные специалисты, %
Первый год	100	50
Второй год	75	40
Третий год	50	30
Четвертый год	25	20

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Кяхтинская спортивная школа»

Размер выплаты тренеру-преподавателю (в процентах) за подготовку
спортсмена спортивной сборной команды Республики Бурятия по виду
спорта

№ п/п	Наименование	Занятое место	Размер стимулирующей выплаты в % к окладу (должностному окладу)
1	основной состав, молодежь	1	До 20
2.	юниоры	1	До 15
3	юноши, девушки	1	До ю