



Автономное учреждение
дополнительного образования
Республики Бурятия
«Республиканская спортивная школа плавания»

Председатель профсоюзного комитета
АУ ДО РБ «РСШП»

В.С. Лобачева
«26» 07 2023 г.



Директор АУ ДО РБ «РСШП»
К. Захаров
2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023 – 2026 гг.



Улан-Удэ
2023

О Г Л А В Л Е Н И Е

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников.....	4
3. Рабочее время.....	6
4. Время отдыха и режим работы.....	6
5. Оплата труда.....	9
6. Условия работы. Охрана и безопасность труда. Противодействие коррупции. Защита деловой репутации.	9
7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.....	10
8. Выплата пособий и компенсаций. Гарантии работникам.....	11
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	11
10. Обязательства профкома.....	11
11. Заключительные положения.....	12
Приложения	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Автономное учреждение дополнительного образования Республики Бурятия «Республиканская спортивная школа плавания», именуемое далее «Работодатель», «учреждение», в лице директора Захарова Аюра Капитоновича, и Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице председателя профкома Лобачевой Виктории Сергеевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с администрацией (ст.ст.30,31 ТК РФ).

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

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых администрация учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- соглашение по охране труда;
- другие локальные нормативные акты, в соответствии с трудовым законодательством.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. 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, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием его местонахождения) и о рабочем месте;
- об испытании;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям в соответствии со ст.ст. 173,174,175,177 Трудового кодекса РФ. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

2.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за два месяца.

2.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

При равной квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют 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 к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

В случае высвобождения работников и одновременного создания или наличия рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах за счет средств работника в оптимальные сроки.

2.7. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другое учреждение по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9. При увольнении работников предпенсионного возраста по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств работодателя разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

2.11. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

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

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.12. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

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

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутренне трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными нормативными актами (ст.77 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю

3.3. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению администрации. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.99 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.6. В случаях предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА И РЕЖИМ РАБОТЫ

4.1. Выходными днями являются суббота и воскресенье для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и вспомогательного персонала, а для тренеров-преподавателей скользящий выходной.

4.2. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника на основании письменного распоряжения работодателя.

Особенности привлечения спортсменов, тренеров в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться локальными нормативными актами учреждения в соответствии со статьей 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации».

4.5.1. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и составляет 36 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

4.5.2. Заместителю директора, инструктор-методисту и тренерам-преподавателям предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 14 (четырнадцать) календарных дней.

4.5.3. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет три календарных дня. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5.4. В соответствии со статьей 117 Трудового Кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе инвалиды, ветераны труда;
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или

с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и других работ, связанных с любыми видами ядерных установок;

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника - 3 дня;
- б) свадьбой детей - 2 дня;
- в) смертью родственников (родителей, супругов, детей, иных близких родственников) – 5 дней;
- г) рождением ребенка – 5 дней;
- д) в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- е) для проводов детей в армию - 1 день;
- ж) вакцинацией против новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) – 2 дня.

4.8. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные отпуска, но не более, чем за два года, предшествующие увольнению.

4.10. Отдельным категориям работников (тренерам-преподавателям, спортсменам) может быть установлен разъездной характер работы. Условие о разъездном характере работы указывается в трудовом договоре с работником.

Работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, Работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);
- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками указанных работников, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

4.11. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, не более 36 часов в неделю.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Труд работников учреждения оплачивается, исходя из отраслевых принципов системы оплаты труда работников физической культуры и спорта на основе базовых окладов с применением повышающих коэффициентов, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах выделенного фонда оплаты труда.

5.2. Работодатель обязуется не производить оплату труда в неденежной форме.

5.3. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 1-го и 15-го числа каждого месяца в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Внеплановые авансы могут выдаваться работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

5.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор учреждения.

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

5.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ. ЗАЩИТА ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязуется:

- проводить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда для работников;

- обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами по установленным нормам;

- за счет своих средств в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену;

- обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обеспечивать участие Профсоюза, выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссии, по специальной оценке, условий труда, комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и финансирование ее работы за счет работодателя;

- создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) первичной профсоюзной организации по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

- представлять информацию и документы, необходимые для осуществления Профсоюзом, выборными органами первичных профсоюзных организаций своих полномочий, в том числе профсоюзного контроля;

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта;

- обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по исключению женского труда на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- в случае необходимости выделять рабочие места в подразделениях для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин».

6.3. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.4. При заключении трудового договора работники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру.

6.5. В период действия трудового договора работники проходят обязательные периодические медицинские осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

6.6. Работодатель, исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения работодателем государственного задания организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения этих медицинских осмотров. .

6.7. Работники обязаны проходить указанные медицинские осмотры, следовать медицинским рекомендациям.

6.8. Работник обязуется соблюдать установленные законодательством Российской Федерации, локальными правовыми актами Работодателя антикоррупционные требования и ограничения.

6.9. В интересах защиты деловой репутации Работодателя Работник обязуется соблюдать следующие ограничения:

- не давать интервью, не проводить встречи и переговоры, касающиеся деятельности Работодателя без предварительного разрешения Работодателя.

- не давать оценку деятельности Работодателя в средствах массовой информации, социальных сетях без предварительного разрешения Работодателя;

Участие в формировании положительного имиджа учреждения и Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия поощряется Работодателем в безденежной форме».

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает наступивший вред в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

9.2. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2,3 или 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.3. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового кодекса РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателями интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.4. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с профкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателя в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.11. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации тренеров Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Они принимаются сроком на 3 года, дополнения и уточнения в приложениях вносятся сторонами в установленном порядке.

К коллективному договору прилагаются следующие документы:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников автономного учреждения дополнительного образования Республики Бурятия «Республиканская спортивная школа плавания» (далее – АУ ДО РБ «РСШП», Учреждение), в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням с учетом профессиональных стандартов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Положение разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 N 620 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета», постановления Правительства Республики Бурятия от 02.06.2008 N 289 «Об установлении критериев отнесения государственных учреждений Республики Бурятия к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя республиканского государственного учреждения», постановления Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 N 387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях», Положения об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия, утвержденного Приказом Минспорта РБ от 21.06.2018 г. № 730.

1.2. Настоящее Положение определяет систему установления должностных окладов, виды компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам педагогических работников автономного учреждения Республики Бурятия «Республиканская спортивная школа плавания» (далее - учреждение), а также определяет условия оплаты труда руководителя учреждения на основе окладов с применением минимальных повышающих коэффициентов квалификации в зависимости от профессиональной квалификационной группы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Объем средств на оплату труда работников учреждения, предусмотренных главным распорядителем средств в республиканском бюджете может быть уменьшен только при условии уменьшения объема государственных услуг, предоставляемых учреждением, и (или) объема выполняемых им функций.

Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

учреждение - автономное учреждение дополнительного образования Республики Бурятия дополнительного образования «Республиканская спортивная школа плавания»;

педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию спортсменов (обучающихся) и (или) организации образовательной деятельности. Для целей настоящего Положения к категории педагогических работников относятся тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели, инструктор-методист учреждения.

система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организаций, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), повышающие коэффициенты к должностным окладам, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, а также настоящим Положением;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

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

выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

выплаты социального характера – выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций;

эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда,

показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (работ), а также меры социальной поддержки;

1.4. Объем средств на оплату труда педагогических работников, предусмотренный главным распорядителем средств в республиканском бюджете, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема государственных (муниципальных) услуг, предоставляемых республиканскими государственными учреждениями, и (или) объема выполняемых ими функций.

Объем средств на оплату труда педагогических работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, иные выплаты, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия с учетом:

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

2) приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

3) приказа Министерство спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 г. № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации»

4) федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта;

5) государственных гарантий по оплате труда;

6) перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 № 387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях»;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

9) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2.2. 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, 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.

2.3. Заработная плата (оплата труда) работников определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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

Локальными правовыми актами учреждения об оплате труда работников устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам по профессиональным квалификационным группам, образующие оклад по квалификационным уровням, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

Размер заработной платы работников учреждения (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.

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 профессиональных стандартах.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда 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 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 (статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 № 387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях».

Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в размерах, установленных федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия.

Компенсационные выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

К компенсационным выплатам относятся выплаты педагогическим работникам, работающим на селе.

2.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 № 387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях».

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в коллективных договорах и локальных нормативных актах образовательных организаций согласно показателям и критериям оценки эффективности труда работников в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» в пределах выделенных бюджетных средств.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется ежемесячно в пределах выделенных бюджетных средств.

2.8. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу:

2.8.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается тренеру-преподавателю за подготовку спортсмена, спортсмена-ведущего (далее – спортсмен) в зависимости от показанного спортивного результата.

1) Выплата за подготовку спортсмена в зависимости от показанного спортивного результата осуществляется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

Выплата устанавливается с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсмен показал результат на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного года.

Выплата устанавливается при условии непосредственной тренерско-преподавательской работы со спортсменом не менее 6 месяцев на момент показания результата. Закрепление спортсмена за тренером определяется локальным актом учреждения.

2) 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 № 6 к настоящему Положению.

2.8.2. Надбавка за почетные звания и ученую степень устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

При наличии двух и более почетных званий и (или) ученых степеней выплаты производятся по почетному званию, имеющему более высокий статус и (или) более высокую ученую степень, при этом выплаты производятся либо за почетное звание, либо за ученую степень.

2.8.3. Надбавка за квалификацию.

Тренеру-преподавателю и иным специалистам, относящимся к педагогическим работникам, в области физической культуры и спорта устанавливается надбавка за квалификацию согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

2.8.4. Надбавка за наставничество.

Тренеру-преподавателю, осуществляющему наставничество над тренером-преподавателем при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организацию, устанавливается выплата в размере 10% на срок не более шести месяцев.

2.8.5. Надбавка при первичном трудоустройстве.

Тренеру-преподавателю, осуществляющему спортивную подготовку на начальном и учебно-тренировочном этапах при первичном трудоустройстве по профильной специальности, в организации, реализующие дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, в течение первых 4 лет устанавливается стимулирующая выплата в размере до 50 процентов согласно локальному акту учреждения.

При наличии дополнительных средств устанавливать и выплачивать всем категориям работников в полном размере вне зависимости от возраста и стажа работы процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за работу в Южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока с первого дня работы.

2.8.6. Тренеру-преподавателю и инструктору-методисту учреждения, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и имеющих в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливается стимулирующая выплата в размере 15 процентов согласно локальному акту учреждения.

2.8.7. Тренеру-преподавателю и инструктору-методисту учреждения, 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.

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

2.8.9. Тренеру-преподавателю и инструктору-методисту учреждения, относящимся к педагогическим работникам, может устанавливаться выплата по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства в размере до 10 процентов согласно локальному акту учреждения.

2.8.10. Выплата за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается согласно локальному акту организации. Размер выплаты определяется на основе объективной оценки результата его труда согласно утвержденным критериям. Размер выплаты утверждается приказом руководителя учреждения.

2.8.11. Премирование по итогам работы.

Размеры и условия премирования работников учреждения устанавливаются локальным актом учреждения, утверждаемым руководителем.

2.8.12. Надбавка тренеру-преподавателю за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, спортсменов (обучающихся) по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки.

Надбавка за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, спортсменов (обучающихся) по дополнительным программам спортивной подготовки, устанавливается тренеру этапа начальной подготовки (НП) и учебно-тренировочного этапа (ТЭ) к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) согласно локальному акту учреждения.

2.8.13. Работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, устанавливается выплата согласно локальному акту учреждения.

2.8.14. Выплата за стаж работы.

Выплата за стаж работы устанавливается согласно локальному акту организации. Размер выплаты определяется согласно приложению №3 к настоящему Положению.

В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу включается период работы в организациях (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, исполнительных органах 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 работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

2.8.15. Выплата тренеру-преподавателю и иным специалистам, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

Тренеру-преподавателю и инструктору-методисту, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в свободное от основной работы время, устанавливаются стимулирующие выплаты к должностному окладу согласно локального акта Учреждения.

2.8.16. Выплата тренеру-преподавателю за подготовку спортсмена спортивной сборной команды Российской Федерации по виду спорта устанавливается локальным актом учреждения. Размер выплаты определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

3. Условия оплаты труда тренера-преподавателя

3.1. Заработная плата тренера-преподавателя 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:

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

$$\text{НОТ1}, \dots, n = (\text{ДО} / 18) * \text{ФЧ} * (\text{К1} * \text{Н1} + \dots + \text{Кn} * \text{Нn}) * 100 / \text{ДО} / 100,$$
 где:

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

18 - 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 программ (для спортивно-оздоровительного этапа) час.;

K_1, \dots, n - количество спортсменов, зачисленных на этап спортивной подготовки, человек;

H_1, \dots, n - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена на этапе спортивной подготовки, % (приложение № 5 к настоящему Положению);

CB_1, \dots, n - стимулирующие выплаты, %;

$B_{кx}$ - выплаты компенсационного характера.

$B_{кx} = KB_1 * (ДО + НОТ_1 + \dots + НОТ_n + ДО * CB_1 + \dots + ДО * CB_n) + \dots + KB_n * (ДО + НОТ_1 + \dots + НОТ_n + ДО * CB_1 + \dots + ДО * CB_n)$, где:

KB_1, \dots, n - компенсационные выплаты, %.

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

3.2. Тренеру-преподавателю, реализующему 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.

3.3. Объем 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 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 трудового договора.

Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с требованиями нормативных правовых актов федерального органа исполнительной в сфере общего образования.

3.4. Оплата труда тренера-преподавателя пересматривается руководителем учреждения на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами, увеличение (уменьшение) числа спортсменов и другое).

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. 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. Условия оплаты труда инструктора-методиста

4.1. Заработная плата инструктора-методиста учреждения определяется исходя из должностного оклада (приложение № 1 к настоящему Положению), стимулирующих выплат, компенсационных выплат.

4.2. Заработная плата определяется по формуле:

$Зпл = ДО + ДО * СВ1 + \dots + ДО * СВn + Вкx$, где:

Зпл - заработная плата, руб.;

ДО - должностной оклад;

СВ1,... n - стимулирующие выплаты, %;

Вкx - выплаты компенсационного характера.

$Вкx = KB1 * (ДО + ДО * СВ1 + \dots + ДО * СВn) + \dots + KBn * (ДО + ДО * СВ1 + \dots + ДО * СВn)$, где:

KB1,... n - компенсационные выплаты, %.

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

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей включает должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.2. Должностные оклады руководителя, его заместителей 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:

$O = ЗП_{ср} * Н * К$, где:

O - должностной оклад руководителя, руб.;

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

Н - коэффициент, устанавливаемый нормативным актом учредителя в размере от 1 до 3;

К - корректирующий коэффициент, устанавливаемый в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, раз

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, 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, 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, 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 (фонде) среднемесячная заработная плата работников определяется по утвержденному фонду оплаты труда и утвержденной штатной численности.

Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения. Значения корректирующего

коэффициента распределяются на 4 уровня, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений.

Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
I	1,15-1,3
II	0,95-1,1
III	0,75-0,9
IV	0,5-0,7

Критерии отнесения учреждений к выделенным уровням устанавливаются постановлением Правительства Республики Бурятия от 02.06.2008 № 289 «об установлении критериев отнесения государственных учреждений Республики Бурятия к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения».

Конкретная величина корректирующего коэффициента в пределах установленного диапазона по соответствующему уровню определяется Министерством спорта и молодежной политики Республики Бурятия.

Для фондов, финансируемых из бюджета Республики Бурятия, значение корректирующего коэффициента определяется учредителем в размере не более 1,3.

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

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

5.5. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителям учреждений определяются в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем, в том числе достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

5.6. Оценка достигнутого учреждением результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой Министерством спорта и молодежной политики Республики Бурятия.

5.7. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя учреждения, полномочия

комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формы, сроки и порядок представления учреждением отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия. Проект данного приказа согласовывается с Министерством экономики Республики Бурятия.

В качестве одного из показателей эффективности работы руководителя учреждения по решению Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия 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 Правительства Республики Бурятия.

Выплаты стимулирующего характера руководителю по результатам деятельности республиканских государственных учреждений не начисляются в случаях необеспечения:

- своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме;

- соответствующих требованиям охраны труда условий на каждом рабочем месте, при наличии не устраненных нарушений в срок установленный предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, за счет внутренних источников учреждения либо за счет выделенных ему финансовых средств;

- начисления месячного размера заработной платы работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- иных условий, определяемых Министерством спорта и молодежной политики Республики Бурятия в установленном порядке.

Осуществление стимулирующих выплат руководителю, в т.ч. за работу по внутреннему совместительству, производителя по приказу Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия. Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с положением по оплате труда работников. Решение о работе по совмещению в отношении руководителей учреждения и их заместителей принимаются Министерством спорта и молодежной политики Республики Бурятия.

5.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы (за счет всех источников, включая привлеченные внебюджетные средства) руководителя

учреждения, из заместителя и средней заработной платы работников учреждений, устанавливается Министерством спорта и молодежной политики Республики Бурятия:

- для руководителей учреждений в кратности до 4, в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 3;

- для заместителя руководителя учреждения в кратности до 3, в том числе за счет бюджетных средств в кратной до 2,5.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6. Другие 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 нормативным актом учреждения на основании личного заявления работника.

7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом ограничений, установленных пунктами 2.4 и 3.8 настоящего Положения, и согласовывается с учредителем.

7.2. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации руководству Учреждения при введении новой системы оплаты труда в Учреждении необходимо за два месяца уведомить работников.

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 АУ ДО РБ «РСШП»

**Размеры окладов работников физической культуры и спорта
по профессиональным квалификационным группам
должностей и профессий**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада	Размер повышающего коэффициента	Базовый должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей «Работники физической культуры и спорта первого уровня»				
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу, сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	8365	1,048	8767
2 квалификационный уровень	Спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий	8365	1,048	8767
Профессиональная квалификационная группа должностей «Работники физической культуры и спорта второго уровня»				
1 квалификационный уровень	Инструктор, инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, тренер-наездник лошадей, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	9252	1,048	9697
2 квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, хореограф	9252	1,048	9697

3 квалификационный уровень	Начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного), старший инструктор-методист	9252	1,048	9697
Профессиональная квалификационная группа должностей «Работники физической культуры и спорта третьего уровня»				
1 квалификационный уровень	Аналитик по виду спорта, начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	10751	1,048	11268
2 квалификационный уровень	старший тренер спортивной сборной команды (по виду спорта)	10751	1,048	11268
Профессиональная квалификационная группа должностей «Работники физической культуры и спорта четвертого уровня»				
	Главный тренер спортивной сборной команды (по виду спорта), начальник управления (по виду или группе видов спорта)	13558	1,048	14209

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада	Размер повышающего коэффициента	Базовый должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень	Дежурный, дежурный бюро пропусков, <u>делопроизводитель</u> , кассир, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, комендант	8365	1,048	8767

2 квалификационный уровень	Старший дежурный, старший дежурный бюро пропусков, старший кассир, старший секретарь, старшая секретарь-машинистка, старшая секретарь-стенографистка	8365	1,048	8767
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общепромышленные должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень	Специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, администратор, лаборант, оператор диспетчерской службы, техник-программист, заведующий комнатой хранения оружия, психолог	9252	1,048	9697
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, старший специалист по работе с молодежью, старший специалист по социальной работе с молодежью, заведующий хозяйством	9252	1,048	9697
3 квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы)	9252	1,048	9697
4 квалификационный уровень	Ведущий техник-программист, ведущий специалист по работе с молодежью, ведущий специалист по социальной работе с молодежью	9252	1,048	9697
5 квалификационный уровень	Начальник гаража	9252	1,048	9697

Профессиональная квалификационная группа должностей «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень	Аналитик, бухгалтер, специалист по кадрам, специалист по защите информации, экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе, юрисконсульт, менеджер, инженер, специалист по безопасности, специалист по охране труда, инженер-программист, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, менеджер по связям с общественностью, инженер-энергетик (энергетик), психолог	10751	1,048	11268
2 квалификационный уровень	Бухгалтер 2 категории, специалист по связям с общественностью 2 категории, менеджер по связям с общественностью 2 категории, юрисконсульт 2 категории, экономист 2 категории, инженер 2 категории	10751	1,048	11268

3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1 категории, аналитик 1 категории, специалист по кадрам 1 категории, менеджер 1 категории, юрисконсульт 1 категории, экономист 1 категории, инженер 1 категории	10751	1,048	11268
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер, ведущий аналитик, ведущий инженер, ведущий менеджер, ведущий юрисконсульт, ведущий экономист, ведущий специалист по кадрам, ведущий специалист	10751	1,048	11268
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера, главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, контрактный управляющий	10751	1,048	11268
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»				
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник планово-экономического отдела, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела, начальник отдела, начальник центра	13558	1,048	14209
2 квалификационный уровень	Главный инженер	13558	1,048	14209
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения,	13558	1,048	14209

	заведующий спортивным сооружением			
--	-----------------------------------	--	--	--

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада	Размер повышающего коэффициента	Базовый должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»				
1 квалификационный уровень	Уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий, сторож (вахтер), гардеробщик, лифтер, дворник, кладовщик, кассир билетный, приемщик пункта проката, горничная, контролер, контролер-кассир, оператор хлораторной установки	8329	1,048	8729
2 квалификационный уровень	Старший кладовщик	8329	1,048	8729
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»				

1 квалификационный уровень	Механик по техническим видам спорта, водитель автомобиля; водитель транспортно-уборочной машины, контролер технического состояния автотранспортных средств, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8365	1,048	8767
2 квалификационный уровень	Аппаратчик хлорирования, механик по обслуживанию звуковой техники	8365	1,048	8767
4 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, выполняющий важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	8365	1,048	8767

Размеры окладов педагогических работников организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада	Размер повышающего коэффициента	Базовый должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту	9148	1,0113	9252

3 квалификационный уровень	Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту	9148	1,0113	9252
----------------------------	--	------	--------	------

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников АУ ДО РБ «РСШП»

НАДБАВКИ ЗА ПОЧЕТНЫЕ ЗВАНИЯ И УЧЕНЫЕ СТЕПЕНИ

№ п/п	Наименование почетного звания	Размер в процентах 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
6.	Почетный спортивный судья России	30
7.	Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации	30
8.	Ведомственные награды и звания Российской Федерации	20
9.	Государственные награды в области спорта Республики Бурятия	5
10.	Ведомственные звания Республики Бурятия	3
11.	Ученая степень "кандидат наук"	30
12.	Ученая степень "доктор наук"	50

Приложение № 3

к Положению об оплате труда
работников АУ ДО РБ «РСШП»

НАДБАВКА ЗА СТАЖ

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

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников АУ ДО РБ «РСШП»

НАДБАВКА ЗА КВАЛИФИКАЦИЮ

Для тренера-преподавателя и иных специалистов в области физической культуры и спорта		
№ п/п	Наименование выплаты	Размер в процентах к должностному окладу
1.	Высшая квалификационная категория	30
2.	Первая квалификационная категория	20
3.	Вторая квалификационная категория	10

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников АУ ДО РБ «РСШП»

НОРМАТИВ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ЗА ПОДГОТОВКУ ОДНОГО СПОРТСМЕНА НА ЭТАПАХ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ ПО ГРУППАМ ВИДОВ СПОРТА

Этап спортивной подготовки спортсменов	Продолжитель ность 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
Учебно-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

Примечание:

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников АУ ДО РБ «РСШП»

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 № 7

**РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ ЗА ПОДГОТОВКУ СПОРТСМЕНА ОТ
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПОКАЗАННОГО
СПОРТСМЕНОМ
СПОРТИВНОГО РЕЗУЛЬТАТА**

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	По олимпийским видам спорта, а также в неолимпийск их дисциплинах олимпийского вида спорта, в личных или индивидуальн ых, парных, групповых, командных, командных игровых видах спорта	По неолимпийс ким видам спорта, спортивных дисциплинах в личных или индивидуаль ных, парных, групповых, командных
			Главный (старший) тренер сборной иные специалисты	Главный (старший) тренер сборной, иные специалисты
1. Официальные международные спортивные соревнования				
1.1.	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	1	до 150/ до 30	
		2 - 3	до 140/ до 20	
		4	до 130/ до 10	
		5 - 6	до 120/ до 5	
		участие	до 75/ до 4	
1.2	Чемпионат мира	1	до 130/ до 15	до 100/ до 8
		2 - 3	до 120/ до 10	до 90/ до 5
		4	до 110/ до 5	до 80/ до 3
		5 - 6	до 90/ до 3	до 60/ до 2
		участие	до 50/ до 2	до 40/ до 4
1.3	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма	1	до 100/ до 10	до 80/ до 8
		2 - 3	до 90/ до 5	до 70/ до 5

	этапов или финал), Европейские игры, Всемирные игры	4	до 70/ до 4	до 60/ до 4
		5 - 6	до 50/ до 4	до 50/ до 4
		участие	до 30/ до 3	до 25/ до 3
1.4	Кубок Европы (финал)	1	до 70/ до 5	до 60/ до 5
		2 - 3	до 60/ до 4	до 50/ до 4
		4	до 50/ до 3	до 40/ до 3
		5 - 6	до 40/ до 3	до 30/ до 3
		участие	до 20/ до 2	до 20/ до 2
1.5	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 70/ до 4	до 75/ до 4
		2 - 3	до 60/ до 3	до 60/ до 3
		4	до 50/ до 2	до 50/ до 2
		5 - 6	до 40/ до 2	до 45/ до 2
		участие	до 30/ до 1	до 30/ до 1
1.6	Этапы Кубка мира	1	до 60/ до 4	до 50/ до 4
		2 - 3	до 50/ до 3	до 45/ до 3
		4	до 40/ до 2	до 35/ до 2
		5 - 6	до 30/ до 2	до 25/ до 2
		участие	до 25/ до 1	до 15/ до 1
1.7	Первенство мира	1	до 60/ до 5	до 55/ до 5
		2 - 3	до 50/ до 4	до 45/ до 4
		4	до 40/ до 3	до 35/ до 3
		5 - 6	до 30/ до 3	до 25/ до 3
		участие	до 20/ до 2	до 15/ до 2
1.8	Первенство Европы	1	до 50/ до 4	до 45/ до 4
		2 - 3	до 45/ до 3	до 35/ до 3
		4	до 30/ до 2	до 25/ до 2
		5 - 6	до 25/ до 2	до 15/ до 2
		участие	до 10/ до 1	до 10/ до 1
2. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования				
2.1	Чемпионат России, Всероссийская Спартакиада между субъектами РФ по видам спорта среди сильнейших спортсменов	1	до 80/ до 15	до 60/ до 5
		2 - 3	до 70/ до 10	до 50/ до 5
		4	до 50/ до 5	до 40/ до 3
		5 - 6	до 30/ до 2	до 20/ до 2
2.2	Кубок России (финал)	1	до 60/ до 5	до 30/ до 4
		2 - 3	до 30-/ до 2	до 15/ до 2
2.3		1	до 50/ до 4	до 40/ до 3

	Первенство России (среди молодежи, юниоры и юниорки, юноши и девушки)	2 - 3	до 40/ до 3	до 30/ до 2
2.4	Финал Спартакиады молодежи России	1	до 35/ до 4	до 30/ до 4
		2 - 3	до 20/ до 3	до 20/ до 3
		4 - 6	до 15/ до 2	до 10/ до 2
2.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	до 25/ до 3	до 20/ до 3
		2 - 3	до 15/ до 2	до 10/ до 2
		4 - 6	до 10/ до 1	до 5/ до 1
2.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (СФО, ДФО)	1	до 20/ до 2	до 15/ до 2
		2 - 3	до 10/ до 1	до 10/ до 1
2.8	Чемпионат СФО, ДФО	1	до 40/ до 2	до 30/ до 2
		2 - 3	до 20/ до 1	до 15/ до 1
2.9	Первенство СФО, ДФО	1	до 25/ до 1	до 15/ до 1
		2 - 3	до 15/ до 1	до 10/ до 1
3. Официальные региональные соревнования (для муниципальных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки)				
3.1	Чемпионат Республики Бурятия	1	до 20/ до 1	до 15/ до 1
		2-3	до 15/ до 1	до 10/ до 1
3.2	Первенство Республики Бурятия	1	до 15/ до 1	до 10/ до 1
		2-3	до 10/ до 1	до 5/ до 1

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников АУ ДО РБ «РСШП»

**РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ ТРЕНЕРУ-ПРЕПОДАВАТЕЛЮ
(В ПРОЦЕНТАХ) ЗА ПОДГОТОВКУ
СПОРТСМЕНА СПОРТИВНОЙ СБОРНОЙ КОМАНДЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

№ 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 10

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников АУ ДО РБ «РСШП»

Перечень должностей учреждений, относимых к административно-управленческому и основному персоналу

Категория персонала	Наименование должностей
Административно-управленческий	Директор, заместитель директора, делопроизводитель
Основной персонал	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, инструктор-методист

